

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

PARCOURS DE PRÉCARISATION DU TRAVAIL.  
AMÉNAGEMENTS, RUPTURES, CIRCULARITÉS

THESE  
PRÉSENTÉE  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DU DOCTORAT EN SOCIOLOGIE

PAR  
MYRIAM THIROT

AOÛT 2011

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## AVANT-PROPOS

Avant d'entrer dans un cursus universitaire au Québec, j'ai exercé pendant près de 20 ans le métier de travailleuse sociale en France. J'ai notamment suivi des adultes dans le cadre du Revenu Minimum d'Insertion et des jeunes en parcours d'insertion professionnelle au Québec, dans un service de placement de main d'œuvre en lien avec un Centre Local d'Emploi. Au cours de toutes ces années, j'ai donc accumulé des connaissances sur le fonctionnement du marché du travail et mis en œuvre des programmes d'employabilité visant l'adaptation des personnes aux exigences et aux besoins des entreprises.

Mes études en sociologie, et mes travaux comme agente de recherche au Centre de Recherche de Montréal sur les Inégalités Sociales m'ont permis de réfléchir en effectuant une rupture avec la rationalité administrative dans laquelle j'avais baigné et d'accumuler des connaissances et un savoir théorique sur des thématiques telles que l'exclusion, la pauvreté et me familiariser avec différents courants de la sociologie critique.

La thèse que j'ai rédigée est donc l'aboutissement d'une autoréflexion sur la posture professionnelle que j'ai occupée et le résultat d'une analyse critique.

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier nos directeurs de thèse  
Madame Jocelyne Lamoureux, Professeur au Département de Sociologie  
de l'Université du Québec à Montréal et  
Monsieur Christopher McAll, Professeur au Département de Sociologie  
de l'Université de Montréal,

toutes les personnes qui ont bien voulu nous livrer leurs témoignages,

ainsi que notre famille pour leur soutien sans faille et leur compréhension.

Nous dédions ces pages à Jean-Sébastien, Bettyna et Rose-Andrée.

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	ii
LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMAS .....	iii
RÉSUMÉ .....	iv
INTRODUCTION GÉNÉRALE .....	1
PREMIERE PARTIE	
LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL : UNE INCARNATION DES INÉGALITÉS SOCIALES.....	7
CHAPITRE 1.	
LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL : UN PROCESSUS INCONTOURNABLE DANS LE CHAMP DU TRAVAIL.....	8
1. 1. Le glissement du compromis fordiste dans les sociétés occidentales. ....	9
1. 2. La précarité du travail : un concept controversé .....	21
1. 3. De la précarité du travail à la vulnérabilité .....	30
1. 4. La précarisation du travail : « un changement de paradigme ».....	43
1.5. De la souffrance au travail à la souffrance sociale	52
CHAPITRE 2.	
LES INÉGALITÉS SOCIALES AU CŒUR DU RAPPORT SALARIAL .....	69
2. 1. Penser les inégalités sociales .....	71
2. 2. La segmentation du marché du travail.....	76
2. 3. Les rapports sociaux inégalitaires .....	84
2. 4. L’articulation entre la segmentation du marché du travail et les rapports sociaux .....	93
CHAPITRE 3.	
PRÉSENTATION DE NOTRE RECHERCHE .....	103
3. 1. Le cadre d’analyse théorique .....	104
3. 2. Reformulation des questions de recherche, précision de l’objet .....	112
3. 3. Méthodologie d’enquête .....	114
DEUXIÈME PARTIE	
LES PARCOURS À L’ÉPREUVE DES MILIEUX DE TRAVAIL.....	128
CHAPITRE 4.	
DES PARCOURS PROFESSIONNELS MOUVEMENTÉS.....	129

4. 1. Les parcours aménagés.....	131
4. 2. Les parcours rompus .....	143
4. 3. Les parcours circulaires, une répétition de statuts.....	155
4. 4. Les pratiques d'embauche existantes sur le marché du travail .....	181
CHAPITRE 5.	
LE TRAVAIL EN SOUFFRANCE .....	190
5. 1. « Il y a plein de projets, c'est juste que ça se réalise pas... ».....	191
5. 2. « Faire sauter le couvert ».....	201
5. 3. Les barrières .....	221
5. 4. De l'usure à l'échappatoire.....	239
TROISIÈME PARTIE	
LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL ET SES ENJEUX .....	253
CHAPITRE 6.	
COMMENT PENSER LA PRÉCARITÉ DU TRAVAIL ?.....	254
6. 1. Rapport au travail, rapport à l'emploi .....	255
6. 2. Les rapports inégalitaires.....	267
6. 3. Comment émergent les processus de précarisation du travail ?.....	286
6. 4. La souffrance sociale.....	298
CHAPITRE 7.	
LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL : UNE EXPÉRIENCE DE SOUFFRANCES ET D'INJUSTICES .....	310
CONCLUSION GÉNÉRALE .....	332
ANNEXES .....	335
ANNEXE 1. GRILLE D'ENTREVUE .....	336
ANNEXE 2 TABLEAU RECAPITULATIF DES PRINCIPAUX INDICES DE DEFAVORISATION DE MONTREAL .....	344
ANNEXE 3 FORMULAIRE DE CONSENTEMENT .....	345
ANNEXE 4 CATÉGORIES SOCIOLOGIQUES DES RÉPONDANTS .....	349
ANNEXE 5. TABLEAU D'ANALYSE .....	351
ANNEXE 6 TABLEAUX DES EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES RÉPONDANTS .....	352
BIBLIOGRAPHIE.....	358

## LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMAS

### Tableaux

1.1	Répartition des emplois atypiques sur le marché du travail	p 30
6. 1	Idéal-type de l'intégration professionnelle (Paugam, 2007)	p 256
7. 1	Typologie des parcours de précarisation du travail (M.Thirot)	p 327

### Schémas

6. 1.	Axes de la souffrance sociale proposés par Ricoeur (1994)	p 299
6. 2.	Dimensions de la souffrance en situation de travail (M. Thirot)	p 303
7. 1.	Les parcours aménagés (M. Thirot)	p 312
7. 2	Les parcours rompus (M. Thirot)	p 313
7. 3	Les parcours circulaires (M. Thirot)	p 314
7. 4	Articulation des rapports sociaux et des modalités de domination (M. Thirot)	p 317

## RÉSUMÉ

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 du travail. Depuis deux décennies, différents travaux menés par des sociologues, des statisticiens ou des juristes démontrent, en effet, le recours accru à des statuts d'emplois temporaires, à temps partiel contraint, au travail autonome dans de nombreux secteurs d'activité, privés comme publics. Ils constatent que les rémunérations, les protections sociales et, d'une manière plus générale, la sécurité d'emploi de ces travailleurs sont moins favorables que celles de la majorité de la main d'oeuvre. Par ailleurs, l'existence des phénomènes de pauvreté semble, depuis le début du 21<sup>ème</sup> siècle, s'élargir à tout un pan de la population salariée – les travailleurs pauvres – et toucher principalement les jeunes de moins de 30 ans, les femmes, la population migrante, les salariés de plus de 50 ans.

La critique des approches théoriques institutionnalistes basées sur les statuts d'emploi et d'une lecture statique de situations économiques et sociales vulnérables suggère de considérer ce glissement comme une précarisation du travail et une aggravation des inégalités sociales dans le champ du travail. C'est pourquoi l'analyse des rapports sociaux qui les produisent permet d'éclairer et de réfléchir aux processus à l'œuvre dans le marché du travail.

En choisissant cette perspective critique, nous avons construit une recherche qualitative auprès de vingt résidents du Centre-Sud de Montréal vivant ou ayant vécu des expériences d'emplois atypiques pour, non seulement, comprendre ce que signifie l'expérience de la précarité du travail et de l'emploi mais aussi pour mettre en évidence, à travers le concept de souffrance sociale, les situations d'injustices que peuvent représenter ces expériences.

En reconstituant le déroulement des trajectoires professionnelles, en scrutant les traces des rapports sociaux dans les milieux de travail et en contextualisant les signes explicites de la souffrance vécue par les informateurs clés, l'analyse des paroles recueillies au cours d'entrevues semi-directives nous a permis d'entrer au cœur de l'expérience du travail et de l'emploi atypique et de comprendre en quoi les trajectoires de ces hommes et de ces femmes sont structurées par les pratiques de différents acteurs présents dans la sphère économique.

Bien que de nature exploratoire, nos résultats permettent non seulement de rendre visibles les contraintes et les contradictions auxquelles sont soumis certains salariés sur le marché du travail, mais aussi de démontrer que toute entreprise de lecture critique d'un phénomène sociologique, tout en restant pertinente, est possible et nécessaire.

Mots-clés : Précarisation du travail, inégalités sociales, injustice, trajectoires

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Dans un article publié en 2006 et titré « Et maintenant, le précariat... », Castel dénonce le développement des différentes formes d'emplois dites atypiques. Faisant écho au colloque organisé par le Conseil Permanent de la Jeunesse du Québec en 2002 intitulé « Vivre à l'ère précaire » et rejoignant les préoccupations du rapport remis par Bernier en 2003 au Ministère du travail du Québec, le sociologue français s'interroge sur le fait que la précarité puisse devenir « un régime de croisière ou un registre régulier de l'organisation du travail » (Castel, 2006). Depuis une dizaine d'années, l'accès à un revenu, à la protection sociale et à la sécurité de nombreux salariés<sup>1</sup> semble remis en cause au profit des différentes formes de flexibilité légitimées par des impératifs économiques de productivité et de compétitivité des entreprises.

À la lecture de ces contributions et après avoir participé à de nombreux débats sur la thématique des inégalités sociales et leur production dans le cadre des recherches menées par le Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales (CREMIS), nous avons voulu approfondir nos connaissances de ce phénomène complexe et multidimensionnel. Comment la précarité de l'emploi est-elle vécue dans un ancien quartier industriel et ouvrier de la métropole montréalaise ?

On peut situer la réapparition de multiples situations d'emplois atypiques et leur mise en évidence par une diversité de recherches (sociologiques, statistiques et juridiques) dans les années 90. Sans pouvoir proposer une définition stabilisée et définitive, la précarité du travail renvoie à la dégradation des conditions de travail, celle de l'emploi fait référence à l'incertitude et à l'insécurité des relations d'emplois. Certaines catégories de la population, telles que les jeunes de moins de 30 ans, les femmes, la population migrante, les personnes de plus de 50 ans semblent plus

---

<sup>1</sup> L'utilisation du masculin n'a que pour unique but d'alléger le texte et désigne autant les femmes que les hommes.

touchées que d'autres, entraînant une dégradation des conditions de vie de ceux qui la subissent. Dans la littérature, la précarité du travail et de l'emploi sont liées, soit aux caractéristiques de la main d'œuvre, soit aux nouvelles réalités du monde du travail (tertiarisation, production à flux tendu, sous-traitance, nouvelles technologies). Dans le premier cas, les causes de la situation des personnes et de leur inemployabilité leur sont directement attribuées. Ainsi, les jeunes seraient dépourvus d'expériences et doivent faire leurs preuves. Les femmes, toujours principales responsables de la famille, seraient attirées par le temps partiel donc moins intéressées par les postes permanents. Les migrants n'auraient pas de compétences transférables, on leur oppose leur absence d'expérience locale. Les salariés de plus de 50 ans seraient moins productifs. L'approche est ici centrée sur l'individualisation des lacunes et la responsabilisation des comportements. Dans le second cas, Appay (2001) parle de précarisation du travail comme d'un processus de « mise en précarité » de la main d'œuvre impliquant des logiques économiques et des relations sociales nouvelles. Pfefferkorn (2007) insiste sur l'aggravation des inégalités sociales (en termes de revenus, d'accès à la consommation, aux soins, par exemple) et propose de porter le regard sur les processus qui les produisent. Ces approches explicatives relativement différentes nous ont permis de mieux cibler nos interrogations en opérant un premier choix, un positionnement éclairé mais orienté vers le deuxième type de perspective. Si la précarité du travail et de l'emploi touchent principalement des groupes spécifiques de la population et si elles résultent autant de pratiques de gestion et d'organisation du travail que de rapports sociaux inégalitaires, les témoignages de ces personnes peuvent-ils nous permettre de comprendre les processus dits de précarisation du travail ?

L'objet de notre recherche, construit dans une perspective sociologique compréhensive et critique, et qui sera redéfini ultérieurement, porte sur l'expérience de la précarisation du travail à travers le témoignage de montréalais et de montréalaises qui ont occupé ou occupent des emplois atypiques. Cet objet se précise

par le questionnaire suivant. Du point de vue de cette population, que recouvre l'occupation d'un emploi atypique en terme de relations d'emploi et/ou d'un travail précaire, en terme de conditions de travail? Au sein des milieux de travail, quels sont les pratiques et les rapports existants entre les salariés et leurs différents interlocuteurs ? Comment qualifier l'impact de ces emplois atypiques sur le rapport au travail, le rapport à l'emploi et sur le bien-être des personnes ?

À travers ces questions, nous visons deux types d'objectifs. D'abord vis-à-vis des données empiriques, nous souhaitons concentrer nos investigations sur les personnes qui sont au centre de l'expérience de précarisation du travail et ainsi comprendre les processus de construction de leurs parcours professionnels. Nous avons aussi cherché à identifier les caractéristiques et l'évolution du rapport au travail et du rapport à l'emploi et l'impact positif ou négatif de ces expériences sur le bien-être. Ensuite, dans le cadre de cette thèse de doctorat, nous souhaitons contribuer au débat scientifique. Notre objectif était de mettre en perspective les savoirs théoriques existants avec les résultats de mon enquête pour affiner, enrichir ou critiquer différentes notions et ainsi de produire des connaissances sur l'expérience de la précarisation du travail. Nous verrons en effet qu'un certain nombre de lacunes émergent de la littérature étudiée dans la mesure où les interrogations semblent plus souvent porter sur les conséquences de la précarisation du travail, en terme de pauvreté par exemple, que sur les modalités de construction de cette réalité complexe.

Avant d'entrer dans l'analyse plus poussée de la littérature, on peut livrer, pour plus de clarté, dès cette étape, des précisions sur les notions clés utilisées pour circonscrire notre objet et la direction qu'on lui donne.

Dans cette recherche, il est question d'emploi et de travail, des notions qui peuvent être définies comme des relations inscrites dans des rapports sociaux conflictuels, hiérarchiques et régulés. Souvent amalgamées dans le langage commun, ces deux notions ne désignent pourtant pas les mêmes réalités. Selon Méda (2004), le travail peut se concevoir comme « une activité humaine, coordonnée, rémunérée, consistant

à mettre en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante ou sous la direction d'un autre en échange d'une contrepartie monétaire » (2004 :32). L'emploi, selon Perrin (2004) est une « catégorie économique désignant la plus petite unité de mesure de la rencontre entre une offre et une demande de travail » (2004 :9) et conférant une place dans la hiérarchie sociale et des droits.

Au Québec, les emplois atypiques (D'amours, 2006 et Tremblay, 2008) se définissent par opposition aux statuts d'emplois typiques. Ils recouvrent les emplois comme travailleur autonome, les emplois à temps partiel, le sous emploi, les emplois par agences de placement, les emplois à domicile. Qualifier le travail de précaire permet de décrire de piètre conditions de travail comme la pénibilité, les bas salaires, les horaires décalés ou un manque de reconnaissance et une absence de contrôle sur ses tâches (Paugam, 2007). La précarité du travail pour Paugam (2007) ou Vosko (2005) se détermine par un rapport au travail insatisfaisant du fait de conditions de travail défavorables et d'un statut dévalorisant. Au niveau collectif, elle atteste d'une perte de sens de l'activité. La précarité de l'emploi met en jeu un rapport à l'emploi instable, insécurisé. Au niveau collectif, elle affecte le salariat, l'efficacité de la protection sociale (Bernier, 2003 et Tremblay, 2008). La précarisation du travail, terme que nous allons privilégier par rapport à celui de précarité du travail est définie par Appay (1999) comme un processus structurel « lié aux restructurations économiques et aux transformations du travail » et à la flexibilité de l'emploi.

Pour définir le bien-être, nous nous inspirons de Singleton (1994) et de Ricoeur (1994). Nous l'envisageons comme un état de cohérence entre ses propres aspirations et sa position. Cette notion fait référence au respect, à la dignité et à un rapport à autrui basé sur la reconnaissance mutuelle.

Ces différentes notions étant provisoirement éclaircies, et avec elles les prémisses du contexte théorique de notre objet, le coeur de notre démarche réside dans la construction d'une recherche empirique réalisée par entrevues semi-directives. En

2008-2009, nous avons rencontré une vingtaine de personnes âgées de plus de trente ans, ayant occupé des emplois atypiques et habitant dans le Centre-Sud de Montréal. Deux phénomènes particuliers nous permettent de justifier le choix de ce quartier. D'abord, le Centre-Sud est un quartier populaire qui a connu diverses reconversions économiques et perdu de nombreux emplois ouvriers (Burges, 1997). Ensuite, la pauvreté économique et le travail atypique y sont plus intenses que dans l'ensemble de la métropole montréalaise (CSSS Jeanne-Mance, 2009). Enfin, la proximité établie antérieurement avec des organismes - ressources de ce quartier autour du thème du travail nous a facilité le travail de recrutement des informateurs.

Notre travail est construit en trois temps. La première partie restitue l'étude de la littérature anglophone et francophone récente portant sur les notions de précarité, de précarisation et de souffrance sociale (chapitre 1) et sur la thématique des inégalités sociales sur le marché du travail, permettant d'introduire la notion de segmentation du marché du travail et celle de rapports sociaux liés à l'appartenance de classe, de genre et d'origine (chapitre 2). Le chapitre 3 est consacré à la construction de notre cadre théorique pour enrichir l'objet précédemment énoncé, le problématiser pour aboutir à la construction de notre enquête.

La deuxième partie est consacrée à l'analyse des entrevues, en considérant les paroles recueillies comme des données interprétatives des expériences, des événements et des situations vécues et relatées. Dans le chapitre 4, nous présentons l'ensemble des parcours professionnels et leur dynamique. Le chapitre 5 est l'occasion de percevoir et de comprendre comment ces expériences sont vécues et quelles sont leurs incidences positives ou négatives sur le bien-être des personnes.

La troisième partie est constituée d'un enrichissement de notre analyse à la lumière des notions issues de la littérature (chapitre 6) et se termine par la présentation de notre propre contribution à la compréhension des processus dits de précarisation du travail qui semblent affecter le salariat (chapitre 7). En conclusion, nous effectuons

un bref travail réflexif et critique de notre analyse, identifiant des pistes de construction de nouvelles perspectives de recherche.

## PREMIERE PARTIE

### LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL :

#### UNE INCARNATION DES INÉGALITÉS SOCIALES

Au fur et à mesure de nos lectures visant à connaître le phénomène de la précarité du travail, il est apparu que celle-ci renvoyait aux régulations des relations de travail et qu'elle dépassait le cadre strict du champ du travail, objet de la sociologie « classique » du travail. L'association, non systématique, entre précarité du travail, précarité de l'emploi et atteinte aux droits sociaux et économiques évoque également la remise en cause du bien-être que le concept de souffrance sociale concourt à illustrer. De plus, certaines catégories de populations étant plus concernées que d'autres, notre réflexion s'est orientée vers la thématique des inégalités sociales qui se cristallisent dans le champ du travail, donnant ainsi à notre analyse une dimension plus conflictuelle.

Dans les deux premiers chapitres, nous livrons ce cheminement au lecteur. À l'issue de cet exposé, notre objet et le questionnement qui le construit seront enrichis de ces apports pour finalement présenter notre méthodologie d'enquête (chapitre 3).

Chapitre I. LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL :  
UN PROCESSUS INCONTOURNABLE  
DANS LE CHAMP DU TRAVAIL

L'objectif de ce chapitre est de situer le contexte dans lequel le phénomène de la précarité du travail et de l'emploi ressurgit dans les sociétés occidentales et notamment au Canada, de présenter les différentes lectures de ce phénomène et finalement d'interroger ces différentes contributions dans une perspective compréhensive.

## 1. 1. Le glissement du compromis fordiste dans les sociétés occidentales.

Les débats actuels sur le rôle et la place du travail dans les sociétés occidentales sont nombreux, souvent dissensuels, et se situent dans un contexte généralisé de transformations économiques et sociales mises en évidence depuis les trente dernières années.

Le capitalisme est un système économique basé sur l'exploitation privée des ressources naturelles et humaines, organisée pour obtenir un profit maximal des capitaux investis. Dans les sociétés occidentales, l'idéologie libérale qui a engendré ce procès de production diffuse des valeurs de liberté, d'individualisme et de rationalité. Dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, l'organisation du travail a été inspirée du modèle tayloriste pour optimiser les moyens de production et augmenter la productivité des entreprises dans un marché concurrentiel, à l'échelle nationale et internationale. Au cours du 20<sup>ème</sup> siècle, les différents mouvements sociaux - ouvriers, communistes, syndicalistes et féministes - ont lutté contre une exploitation aveugle de la main d'œuvre et sa paupérisation pour améliorer le sort et la place de celle-ci. Après la création de caisses de secours mutuels liées à des corporations ou à des entreprises (Fecteau, 1995), la mise en place de régimes de protection sociale universels et redistributifs au lendemain de la seconde guerre mondiale (Esping-Andersen, 1999) a permis de concrétiser le contrat social démocratique, appelé communément le compromis fordiste<sup>2</sup>. Les États ont joué un rôle de régulateur de la sphère économique sur plusieurs plans : juridique, en définissant les termes du rapport salarial et en encadrant les relations de travail (Kesselman, 2007) ;

---

<sup>2</sup> Bélanger et Lévesque (1991), s'inspirant des analyses de Boyer et de la théorie de la régulation stipulent que le rapport salarial fordiste repose sur quatre piliers: un *approfondissement de la division du travail* dans le sens du taylorisme, un *compromis sur le partage des gains de productivité* qui apporte une régularité de la demande (l'indexation des prix à la consommation et les anticipations en termes de productivité sont alors intégrées dans la formation des salaires), la *"connective negociation"* en vertu de laquelle le secteur manufacturier exerce un effet de locomotive sur les autres secteurs, *l'État-providence* (et l'État keynésien) qui permet une solidarité intergénérationnelle et interpersonnelle (salaire indirect, services collectifs, etc.).

stratégique, par des investissements de structure et le maintien de sociétés nationalisées ; international, par le protectionnisme ou la réglementation des échanges commerciaux. Les systèmes d'assurance et d'assistance sociale, financés par les prélèvements sociaux et fiscaux et contrôlés par l'État, ont tenté d'assurer une redistribution des richesses. Depuis les années 70, ce compromis fordiste établi autour du rapport État/capital/travail se redéfinit dans la mesure où ces trois pôles connaissent des mutations importantes.

Dans les années 70 et 80, plusieurs récessions économiques ont entraîné des licenciements massifs et des fermetures d'entreprise dans le secteur secondaire (Tremblay, 1994). La mondialisation des échanges et des réseaux de production (sièges sociaux, unités de production, sous-traitants) et la financiarisation des économies contribuent à redéfinir les procès de production (Chauvel, 2004 ; Perrin, 2004 ; Mercure, 2007). Au Canada, on assiste au glissement progressif d'une économie axée sur la transformation de la matière vers l'exploitation de système d'informations et le remplacement du travail manuel par le savoir spécialisé (St Pierre, 1991). La dérégulation des marchés revendiquée par les lobbys économiques a permis une circulation mondialisée des biens, des capitaux et de la main d'œuvre (dans une moindre mesure). Le capitalisme financier consiste à « autonomiser la sphère économique » vis-à-vis des autres sphères et à étendre le pouvoir de l'actionnariat dans la sphère publique (Pouzoulet, 2007). Pour Portes (2000), les changements qui ont lieu tournent le dos au keynésianisme et font ressurgir un paradigme économique, celui de la libéralisation des marchés. La décentralisation de production, les licenciements massifs, la délocalisation des sites industriels vers les pays du sud ont entraîné des déplacements massifs d'employés. En même temps, le secteur tertiaire des services s'est développé incluant la distribution, les services aux entreprises, les services sociaux, le secteur bancaire et les services aux personnes (David, 2001). La sous traitance et l'externalisation de certaines fonctions ont accru la segmentation de la main d'œuvre (Tremblay, 2008). Le travail est considéré avant

tout comme un coût qu'il s'agit de diminuer par le progrès technologique, la suppression de postes ou de départements et des délocalisations de sites de production.

Simultanément, certaines pratiques d'encadrement du travail ont changé. Les modes d'organisation et de gestion du travail privilégient plusieurs formes de flexibilité (interne et externe), engendrant une individualisation du rapport salarial (non encadré par des conventions collectives, contrats de gré à gré entre donneur d'ordre et travailleur) (Mercure, 2007). La production à flux tendu implique une accélération des cadences en période de commandes et une baisse de l'activité en l'absence de nouveaux marchés. La tertiarisation croissante des activités et la multiplication des services justifient une recherche constante de la satisfaction des clients. Pour remplir les objectifs de qualité totale, les salariés doivent faire preuve de nouvelles compétences : travail en réseau, innovation, polyvalence. Même si les activités de productions sont de plus en plus automatisées, « la nouvelle culture d'entreprise fait appel à une éthique de la responsabilité des acteurs [...], à la participation et la communication » (St Pierre, 1991 :8-9). Dans ce contexte, le marché du travail canadien a été affecté par trois changements majeurs (David, 2001 ; Saunders, 2003). En premier lieu, la globalisation de l'économie a justifié la flexibilité de l'emploi au détriment de la régulation du marché au nom de la compétitivité. Ensuite, les changements technologiques s'affirment dans le travail à travers l'accroissement des compétences, la souplesse de la hiérarchisation et la réduction de la taille des systèmes de production. Enfin, le vieillissement et la féminisation de la main d'œuvre et l'apparition de nouvelles formes de mobilité constituent des composantes majeures du marché du travail.

L'avènement du néolibéralisme dans les années 80 fut l'occasion de remettre en cause les interventions de l'État et de prôner son désengagement par l'assouplissement voire une refonte du droit du travail, accompagnant ainsi les impératifs de flexibilité. Les barrières commerciales ont été progressivement levées

par la conclusion d'accords transnationaux de libre-échange. La place des États nations dans la régulation du commerce international a été réduite par l'essor des institutions internationales telles que l'Organisation mondiale du commerce (OMC), la Banque mondiale et le Fond monétaire international (FMI), non légitimées par le vote et sans pouvoir (ni volonté ?) de contrôle (Brugvin, 2007). Plusieurs États occidentaux ont choisi de privatiser des grandes sociétés nationalisées et d'accompagner le nouveau modèle de travail flexible (Kesselman, 2007). La montée du chômage et les pressions économiques ont entraîné une défiscalisation de l'emploi pour baisser le coût du travail dans un souci de rentabilité des entreprises. Parallèlement, l'État a tenté de proposer un traitement social du chômage par des politiques sociales et d'employabilité conjuguant à la fois le contrôle des bénéficiaires et leur indemnisation. Le mouvement syndical s'est progressivement affaibli dans un contexte de montée de l'individualisme et des enjeux de sauvegarde des emplois.

Ces premières analyses du contexte macroéconomique contemporain mettent en évidence des mutations au sein du champ du travail. Celles-ci semblent concerner tout autant les structures économiques et politiques (de production, de régulation, de redistribution) que les cadres dans lesquels interagissent les acteurs.

#### 1.1.1. Emploi et travail à redéfinir

À travers la littérature, il semble qu'il existe un certain consensus à la fois en ce qui concerne les définitions et représentations de l'emploi et du travail et en ce qui concerne « la crise » que traversent ces deux piliers, fondateurs de l'intégration sociale. Là où apparaît une césure, c'est dans la manière de concevoir la place des acteurs au sein de ces relations. Pour plus de clarté, nous traiterons dans un premier temps du concept du travail, contemporain de celui d'emploi.

Avec l'avènement de la société industrielle, le travail a constitué un moyen de se libérer du servage, de produire des richesses mais reste « synonyme de peine et

d'effort » (Méda, 2004 :20). La pensée socialiste de l'époque, incarnée par Marx, met en évidence une dialectique entre le travail réel, aliéné par le capitalisme et le travail libéré qui permet l'accomplissement de l'œuvre (2004 :25). Aujourd'hui, le sens de cette dialectique reste entier mais se complexifie.

Ughetto (2004), spécialiste des transformations contemporaines de l'activité - travail observe un double glissement dans les analyses. Le premier met en avant l'acteur-individu. L'analyse porte alors sur « le rapport personnel à un espace social et à une condition » (2004 :125). La deuxième tendance introduit une définition dichotomique du travail en lui-même, entre activité et action. L'action évoque les actes, les décisions, les gestes et la représentation de soi d'un acteur impliqué et autonome dans le processus de travail. L'activité se détermine par le temps, les contraintes, les finalités et les modalités du travail. Laissant de côté la dimension d'épanouissement, Méda (2004) propose d'abord d'envisager le travail comme une activité encadrée, gérée, c'est-à-dire pensée et optimisée. Ensuite, elle distingue les cadres dans lesquels cette activité se réalise pour introduire le rapport salarial, c'est-à-dire un rapport de subordination entre un donneur d'ordre et un salarié, formalisé par une relation d'emploi. Faisant écho à ces distinctions, l'ouvrage collectif dirigé par Durand et al (2007) rassemble plusieurs contributions permettant de relativiser « le mythe » de l'acteur autonome, entretenu par l'interactionnisme. Durand (2007) lui-même, critique l'ordre de l'interaction qui restreint le champ d'analyse à l'acteur, un être solitaire, soucieux de sa représentation. Il propose alors de concevoir le travail comme « une activité collective qui produit ses normes avec des jeux sociaux quant à l'établissement de leurs règles » (2007 :132) faisant écho à Ughetto qui rappelle que, en sociologie du travail classique, le travail est un espace où coexistent « des acteurs aux positions inégales » (2004 :123).

Plusieurs mécanismes mis en œuvre au sein des entreprises contribuent à façonner l'activité-travail dans un objectif de rentabilité. Gagnon (1996) les présente dans l'ordre chronologique de leur émergence tout en rappelant qu'ils ne se sont pas

substitués les uns aux autres mais plutôt juxtaposés (1996 :69). Aux Etats-Unis, comme au Canada, le taylorisme, les théories du capital humain puis les spécialistes du management ont consacré, tour à tour et respectivement, la spécialisation et le travail répétitif, les besoins relatifs à l'épanouissement et au respect des travailleurs (1996 :74) et l'expertise et la responsabilité face aux impératifs de qualité. En 2004, Méda synthétise ces changements autour des notions « d'autonomie contrôlée » et « d'intensification des rythmes de travail », renvoyant à des contraintes d'objectifs, de temps, de résultats et de qualité totale (2004 :71). Même si le travail peut toujours être considéré comme un moyen d'intégration, d'identification et d'accomplissement de soi, il s'exerce la plupart du temps dans le cadre d'un rapport salarial et d'un emploi.

Pour définir l'emploi, Perrin (2004) met l'accent sur la rencontre ou « relation d'emploi » établie entre un individu et une organisation et qui se concrétise par la conclusion d'un contrat de travail. Pour Méda (2004), l'emploi désigne la place et les droits obtenus en travaillant (2004 :57). Elle introduit ainsi toute la régulation négociée au cours du 20<sup>ème</sup> siècle par les mouvements sociaux en termes de droits et de protection sociale. Lewchuk et al (2008) apportent des précisions avec le concept *d'employment relationship* en s'inspirant de la définition proposée par l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) en 2006. Pour ces économistes canadiens, la relation d'emploi constitue un « mécanisme de formulation des échéances et des conditions d'emploi » (2008 :390), au sein duquel se décident le lieu, le temps et les différents supports de travail.

Le modèle typique d'emploi tel qu'il s'est développé après guerre se caractérise par la stabilité et la permanence, c'est-à-dire des liens forts inscrits dans le long terme qui supposent un engagement réciproque (Sennett, 2000). Dans la littérature, la crise de l'emploi est analysée à travers deux phénomènes interdépendants. La première transformation s'illustre par la crise du plein emploi dont avaient la charge d'assurer les États providence, mais aussi, tacitement, les entreprises. Au cours des années 80,

les taux de chômage ont augmenté dans tous les pays occidentaux. Depuis, même si des baisses ont été enregistrées, le chômage de longue durée (chez les jeunes de moins de 25 ans) et le sous-emploi des femmes restent préoccupants. Le deuxième glissement concerne l'éclatement du modèle statutaire d'emploi en une multitude de statuts d'emplois atypiques.

Dans son ouvrage célèbre titré « le travail sans qualité », Sennett (2000) analyse les pratiques de la flexibilité développées par les entreprises depuis les années 70 aux Etats-Unis. L'origine de ces pratiques se situe dans les décisions prises au sein des entreprises et se fonde sur trois principes, selon Sennett (2000). La flexibilité repose d'abord sur des institutions tels que la refonte des niveaux hiérarchiques, la responsabilisation d'équipes, la satisfaction du client et les réorganisations qui sont en fait des opérations de « compressions de personnel » (2000 :64). Ensuite, elle s'insère dans les processus de spécialisation des tâches visant l'innovation permanente et la prise de décision rapide. Ces deux premiers principes corroborent les mutations de l'emploi et du travail comme activité. Enfin, la flexibilité correspond à une concentration du pouvoir toujours inégalitaire et arbitraire entre le centre du réseau (siège social, recherche et développement) et l'archipel d'acteurs en périphérie (sites de production, sous-traitants) et illustre en partie la crise de l'emploi. Les contrôles s'opèrent par fixation d'objectifs par le donneur d'ordres sans tenir compte des capacités ni des contraintes de production des prestataires (2000 :75). Pour Sennett (2000), la flexibilité est synonyme d'ouverture au changement et d'adaptation, des qualités associées à la liberté individuelle. Elle sous-tend des capacités de réaction rapide, d'audace, de prise de risque et entretient le mythe de l'effort récompensé.

Les travaux de Méda (2004) en France et ceux de D'amours (2006) et de Tremblay (2008) au Québec évoquent les mêmes réalités et proposent une typologie de pratiques. La flexibilité interne ou numérique rend compte des tensions existantes au sein des milieux de travail entre jeunes diplômés et travailleurs expérimentés, entre services centraux (gestion, recherche, ingénierie) et services de production. La

flexibilité externe ou fonctionnelle contient d'une part le recours accru aux chômeurs disponibles, sous formes d'emplois temporaires pour répondre aux fluctuations du marché et d'autre part l'externalisation, c'est-à-dire la sous-traitance, de certaines fonctions de production.

Malgré la pertinence de ces différentes contributions pour décrire les mutations en cours, faut-il penser que la place occupée par le travail et l'emploi dans la structuration sociale est remise en cause ou en cours de redéfinition? On peut également, à l'instar de Beaud et al (1999), se demander si l'avènement d'une nouvelle révolution – dite post-industrielle ou communicationnelle – n'a pas occulté l'existence et la survivance d'un certain nombre de principes fondamentaux liés à l'essence même du capitalisme (comme par exemple, la recherche optimale de profit par l'exploitation de toutes les ressources disponibles). En effet, pendant les années 80, les mutations du marché du travail et de l'organisation de la production ont été concomitantes à l'abandon quasi général d'une lecture marxiste des procès de travail. Taxée, tantôt d'obsolescence face à une disparition supposée de la classe ouvrière, tantôt d'utopie avec l'effondrement du bloc communiste, le regard et l'attention se sont plutôt tournés vers les conséquences des restructurations industrielles en termes de cohésion sociale et son contraire, l'exclusion. Sans occulter ce phénomène préoccupant sur le plan individuel et collectif, nous choisissons de porter notre regard sur ce qui représente, selon les travaux recensés, un phénomène tout aussi préoccupant, celui de la précarisation du travail. Nous n'opposons pas ces deux phénomènes mais les envisageons comme coexistants et trouvant leurs sources, en partie, dans le champ du travail. Tout en reconnaissant que d'autres institutions peuvent participer à la désocialisation, comme par exemple, l'absence de solidarité familiale ou la mise en place de politiques discriminantes, notre intérêt se tourne vers le travail, institution centrale des sociétés industrielles au sein desquelles il s'est formalisé.

Une deuxième source d'interprétation de la précarité du travail consiste à délaissier les analyses structuralistes pour privilégier le point de vue des acteurs.

### 1. 1. 2. La sociologie de l'acteur

Un de nos objectifs était de considérer les témoignages des salariés comme un élément essentiel et pertinent à la compréhension de l'objet, l'expérience de la précarisation du travail. Dans cette perspective, j'ai été puisé dans la sociologie des acteurs d'inspiration wéberienne, bourdieusienne et tourainienne, complétée par les apports récents de Martuccelli (2009), des éléments de réponse à un dilemme ancien en sociologie. Qui de l'acteur ou des structures contient un pouvoir heuristique pour éclairer un phénomène social ? Depuis son avènement, la sociologie s'est intéressée aux rôles des acteurs dans le fonctionnement de la société. La place qu'on leur accorde leur donne un statut particulier qui varie selon les représentations de la réalité sociale du chercheur. Sans entrer dans le débat sans issue qui consisterait à déterminer qui de la perspective structuraliste ou de l'approche interactionniste s'approche le plus possible de la réalité sociale, nous livrons les travaux qui ont mis en perspective l'acteur dans le champ du travail.

Dans un souci de prise en compte des transformations sociales, la sociologie de l'action de Touraine (1984) se concentre sur la compréhension de la formation et de la transformation de la vie sociale en analysant les relations entre acteurs. « C'est en concentrant l'attention sur les acteurs eux-mêmes, saisis dans leurs conditions d'existence concrète qu'on peut approcher le mieux les mécanismes par lesquels, au-delà des conduites de consommation sociale, peuvent être aperçues les conduites de production conflictuelle de la société » (1984 :201). Les actions – essentiellement collectives chez Touraine – constituent l'objet d'une sociologie relationnelle.

Notre deuxième source d'inspiration nous vient de Weber (1965), un des pères fondateurs de la sociologie qui, près d'un siècle plus tôt, s'intéressait déjà à l'action sociale. Soucieux de comprendre la complexité de la réalité sociale, il s'attache aux significations contenues dans l'action des acteurs en analysant les valeurs qui les sous-tendent, les buts qui les justifient et les moyens utilisés pour y parvenir. Ainsi Weber nous invite à réfléchir aux rapports sociaux qui lient deux acteurs et leur singularité en prenant soin de préciser que l'activité sociale menée par un agent, bien que comportant un sens subjectif, est liée au comportement d'autrui qui, en conséquence, oriente son développement. Cette interdépendance des acteurs et de leurs activités est une clé de lecture éclairante dans la mesure où Weber a pris en compte l'influence des stratégies et la réciprocité des pratiques pour analyser l'action « réelle ». Ainsi, le rapport salarial – l'activité sociale – pourrait être défini comme le compromis entre d'une part, l'action d'acteurs, révélée par le sens qu'ils lui donnent et les stratégies mises en œuvre pour la façonner et d'autre part, l'action des autres acteurs impliqués dans la même activité.

Le troisième auteur auquel nous souhaitons faire référence n'est pas le moins complexe et controversé en sociologie puisqu'il s'agit de Bourdieu. Malgré une approche souvent taxée de déterministe, c'est-à-dire une vision figée de l'ordre social, renforcée par des analyses quantitatives et globalisantes, son ouvrage paru en 1998, intitulé *La misère du monde* constitue une référence sur la thématique des rapports sociaux. Son œuvre entière a été consacrée à la démonstration de la production et de la reproduction des inégalités sociales. Pour Bourdieu, celles-ci se révèlent à travers les positions sociales occupées et dépendent des différents capitaux détenus par les « agents ». L'interdépendance entre la situation et l'habitus (*background* éducatif et social) s'incarne dans les pratiques des agents. Leur analyse s'effectue sur deux plans : au regard de la structure qui les détermine et de la conjoncture particulière dans lesquelles elles s'inscrivent (2000). Le rapport salarial, inscrit dans le champ du

travail, représente une structure hiérarchisée et se matérialise par des pratiques contractuelles inégalitaires liées à la conjoncture.

Dans le prolongement de ces auteurs, Martuccelli (2009) propose, dans sa réflexion sur la sociologie de l'individu moderne, de prendre en compte « la conséquence d'une transformation sociétale faisant de l'individu la source de la production et de l'interprétation de la vie sociale » (2009 :20). En centrant l'analyse sur le travail que l'individu effectue sur lui-même, à travers ses interprétations de la vie sociale, « une place centrale est accordée aux tensions » qui permettent « la mise en avant d'un individu complexe » (2009 :21) et d'interpréter les transformations sociales au niveau du « processus structurel de fabrication des individus » (2009 :22). Selon lui, le va et vient entre les deux niveaux d'interprétation se matérialise par le recours à la notion d'épreuve comme « opérateur analytique ». Cette notion comporte quatre caractéristiques. La première consiste à prendre en compte les tensions relevant « les dissociations entre l'individu et le monde » (2009 :23) fréquentes et multidimensionnelles dans la modernité contemporaine. La seconde renvoie au statut conféré à l'acteur dans l'épreuve. « Le ressenti personnel, la force et l'énergie déployée sont des données intégrées à l'analyse » (2009 :23). La troisième caractéristique de la notion d'épreuve introduit l'idée d'un travail d'évaluation permanente des possibles compte tenu du parcours réalisé. La dernière caractéristique de l'épreuve c'est sa capacité à désigner des défis structurels particuliers. Il serait alors possible de penser le travail et l'emploi du point de vue des acteurs (et non des institutions, comme le fait par exemple la sociologie des organisations). Les relations nouées entre eux, leurs pratiques révélant leurs finalités et le contexte dans lesquelles elles s'inscrivent permettent de comprendre leurs stratégies, leurs positions et les épreuves auxquelles ils ont à faire face.

À l'issue de cette première section, diverses questions se posent. Comment interpréter la multiplication des nouveaux statuts d'emplois ? Les pratiques de flexibilisation de la main d'œuvre représentent-elles une clé de lecture suffisante des mutations du

travail et de « la crise de l'emploi » ? Comment, du point de vue des acteurs, cette flexibilité s'intègre t-elle aux rapports de subordination ? Sans pouvoir répondre directement à ces questions, il semble que la notion de précarité du travail et de l'emploi, apporte dans le champ scientifique, des pistes d'éclairage.

## 1. 2. La précarité du travail : un concept controversé

La notion de précarité est apparue dans le discours politique et sociologique dans les années 70 et fut longtemps associée à celle de pauvreté ou d'exclusion. Comme pour cette dernière expression, il existe peu de définition consensuelle. Il semble que depuis quelques années la précarité du travail soit également amalgamée à d'autres expressions telles que l'emploi atypique, au *non standard work*, *bad jobs* ou *employment insecurity*, renvoyant à des interprétations nationales et disciplinaires que nous allons tenter de circonscrire.

Il nous semble pertinent d'approfondir notre analyse d'un point de vue disciplinaire, à l'instar de D'amours (2006) sur le travail indépendant, tout en situant le contexte national de ces travaux.

Au Canada, la perspective institutionnaliste s'intéresse à la dichotomie entre les emplois avec statuts et les emplois sans statuts. Est considéré comme atypique tout emploi qui ne répond pas à la norme constituée au cours des trente glorieuses : stabilité et temps plein (Dagenais, 1998 ; Conseil permanent de la jeunesse, 2001 ; Bernier, 2003 ; Arthurs, 2006). Dans un ouvrage récent, D'amours (2006) s'intéresse au travail indépendant comme une forme majeure de l'emploi atypique et perçu, nous dit-elle, comme le contraire du salariat. Utilisant les catégorisations d'emplois par typologies, Dagenais (1998) et Bourhis (2001) concluent à un éclatement de la population active. Malgré quelques divergences, ces analystes sont unanimes sur le diagnostic d'obsolescence du droit du travail et de la protection sociale de ces travailleurs, révélant ainsi les enjeux juridiques de la précarité de l'emploi.

Dans le domaine de la statistique, Vosko et al (2003) et Vosko (2005), Morissette et al (2005) et l'Institut de la statistique du Québec (Données sociales 2005) tentent de définir les emplois non traditionnels<sup>3</sup>, rejoignant ainsi les juristes. Tout en étant conscients des limites dues à l'analyse statique de ces données, c'est la mise en

---

<sup>3</sup> Ou pour l'INSEE, en France, les formes particulières d'emploi.

évidence des tendances à la hausse depuis les 30 dernières années qui forment consensus chez les chercheurs. À titre d'exemple, au Québec, de 1997 à 2005, le travail à temps partiel progresse de 12% dans le secteur public et de 24% dans le secteur privé. (Annuaire québécois, 2006). 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 permanent ont gagné 2,2% du total contre 5% pour les emplois temporaires (ISQ, 2011a).

L'économie du travail et la sociologie économique américaine s'intéressent, entre autres, aux transformations structurelles de l'organisation et du marché du travail. Les nombreuses études américaines citées par D'amours (2006) mettent en évidence la flexibilité comme nouveau mode d'organisation du travail. Ce modèle postfordiste s'inspire des théories du capital humain et du modèle néolibéral de maximisation de la productivité par le recours à l'externalisation de la production et la gestion par flux tendu (des marchandises comme des personnes).

Les formes nouvelles d'emploi et de travail font apparaître des fragmentations au sein de la population active à travers les variantes de la théorie de la segmentation des marchés (D'amours, 2006). Les emplois atypiques seraient pour certains, sources d'autonomie apportant satisfaction et réussite professionnelle. La succession de contrats stimule la motivation, l'implication et le dynamisme. Dans un marché dérégulé, la liberté individuelle d'entreprendre atteint son paroxysme. Pour d'autres, constituant la majorité, elle représente une réelle contrainte entraînant résignation et pauvreté (Deniger, 1996 ; Trottier, 2000 ; Malenfant et al, 2002b ; Vultur, 2003). Ces analyses mettent l'accent sur le brouillage des frontières entre salariat et travail atypique. A travers des trajectoires individuelles, est mise en évidence l'alternance des statuts, selon les opportunités du marché.

Les sociologues français et québécois envisagent la précarité sous d'autres angles. Grâce à la phénoménologie et à l'ethnologie, les auteurs, au cours des années 90, abordent la problématique du lien social à travers la notion d'exclusion. Les

situations des personnes rencontrées et les mécanismes dévoilés par diverses enquêtes font état de « désaffiliation » (Castel, 1995), de « disqualification sociale » (Paugam, 1993) et de « désinsertion » (de Gaulejac et al, 1994).

Dans une perspective constructiviste, de nombreux auteurs tentent de concilier les aspects « objectifs » ou structurels liés à la sphère économique avec les éléments « subjectifs » ou individuels, intrinsèques aux acteurs. Par exemple, Malenfant et al (1999) portent leur attention aux trajectoires professionnelles caractérisées par l'intermittence en emploi et définies comme « la situation des personnes qui passent régulièrement d'une période de travail rémunéré à une autre période où elles se trouvent involontairement sans emploi » (1999 : 11). A l'issue de l'enquête<sup>4</sup>, deux types de trajectoires caractérisant l'intermittence ont été mis en évidence. Soit une rupture nette et brutale interrompt une situation précédente stabilisée, soit le seul type d'emploi obtenu est occasionnel. Les auteurs notent une différence sensible entre les hommes et les femmes dans leur marge de manœuvre, leur autonomie et leur possibilité de choix, les dernières étant désavantagées.

Paugam (2004, 2007) apporte un éclairage à la notion de précarité à partir des notions de rapport à l'emploi et de rapport au travail en analysant les significations données au travail et à l'emploi. Selon lui, 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. L'enjeu porte sur les taux de revenus et les lacunes du système de protection sociale. Au niveau des salariés, la précarité de l'emploi renvoie à l'inquiétude liée à leur instabilité et à leur

---

<sup>4</sup> Enquête réalisée auprès de 54 personnes en situation d'intermittence depuis plus de deux ans. Les personnes rencontrées appartiennent aux deux sexes, à toute catégorie d'âge, à tout niveau de formation.

absence de protection par l'État ou par l'appartenance à un collectif. Sur une autre échelle, constater l'évolution structurelle de l'organisation du travail au sein des entreprises permet d'appréhender le rapport au travail. Les indicateurs sont alors la satisfaction, les conditions de travail et l'aliénation (soumission à des tâches répétitives). La précarité du travail remet en cause la logique productive attachée à l'importance de la qualité du résultat du travail, comme preuve de l'engagement et de la motivation mobilisés. Pour les salariés, avoir un travail précaire c'est se sentir personnellement disqualifié par manque d'adaptation et de reconnaissance. Pour Ughetto (2004), le rapport au travail, c'est aussi le résultat de l'interaction entre l'intérêt du travail et le sentiment de reconnaissance (2004 :5). Toutefois, Gagnion constate un rapport paradoxal au travail, envisagé comme un mélange d'aliénation et d'émancipation, qui s'alimente autant par la satisfaction que par l'insatisfaction, définie comme « un processus en vertu duquel on évalue son travail à partir des attentes » passées et présentes (1996 :110), attentes variant selon la catégorie d'appartenance et pouvant faire l'objet d'accommodements sur le long terme. Le rapport au travail est celui d'un être social qui tient compte de son rapport à soi, selon son rapport aux autres et selon la place occupée par le travail dans sa vie (1996 :116). Ces approches proposent de qualifier la précarité comme une situation d'incertitude et d'insécurité liée au sous-emploi et à l'intermittence qui entraîne la perte des droits sociaux. Au plan individuel, la pauvreté économique, des conditions de vie difficiles, la dévalorisation professionnelle, une insertion déstabilisée, la souffrance personnelle sont établies comme les conséquences d'un rapport au travail insatisfaisant et d'un rapport à l'emploi hors de tout contrôle. A travers le sous-emploi ou le non travail permanent, différents aspects de l'identité seraient remis en cause.

Ces approches utilisent des concepts disparates pour identifier un phénomène multidimensionnel et hétéroclite. Si l'analyse des nouveaux statuts d'emploi permet de mettre en évidence les lacunes de la législation du travail et de la protection

sociale, d'autres sociologues semblent plutôt se concentrer sur les trajectoires d'emploi et sur les conséquences 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 leur concentration parmi des catégories sociales précises (jeunes, femmes, migrants, sous diplômés, travailleurs âgés).

Pourtant, la notion de précarité ne fait pas consensus. De nombreuses critiques lui reprochent de dissimuler l'image positive de mobilité et de risque dans la sphère économique. Sur ce point, les analyses de Nielson et al (2005, 2008), sociologues de la culture australiens et britanniques, proposent une lecture critique de l'utilisation galvaudée et dépassée de la notion de précarité en Europe. Ces scientifiques anglosaxons insistent sur le fait que le fordisme et le keynésianisme sont des périodes courtes et exceptionnelles dans l'histoire du capitalisme alors que la *precarity* est une norme du capitalisme et non une exception (2008 :57). Puis ils constatent que cette *precarity* ne peut se réduire au postfordisme et à la sphère du travail et que le sentiment d'insécurité est omniprésent dans un monde instable. Ils rappellent d'une part que le capitalisme financier est fondé sur le calcul quotidien des risques de déséquilibres et d'autre part que la menace terroriste et climatique est généralisée.

D'après les travaux cités dans cette section, la précarité du travail ou celle de l'emploi soulignerait comme trois problèmes interreliés. D'abord, pour définir la précarité du travail, les travaux retenus s'accordent sur l'utilisation des dimensions suivantes : les salaires au bas de l'échelle (*woorking poor, bad jobs* ou travailleurs pauvres), de mauvaises conditions de travail, des horaires atypiques et arythmiques, une absence de contrôle sur le contenu et les modalités de l'activité et la non reconnaissance des efforts accomplis. On peut alors se demander en quoi ces conditions de travail sont nouvelles et si on ne redébusque pas les réalités de la condition ouvrière du début du 20<sup>ème</sup> siècle ? Par ailleurs, il nous semble que l'accumulation de conditions toutes dévalorisantes soit relativement rigide et linéaire. L'attribution de la qualification

précaire à un travail découle t-elle du seul cumul de toutes ces dimensions ? Dans le cas contraire, quel serait l'élément le plus significatif qui permettrait de définir un travail comme précaire ?

Le deuxième problème posé par l'existence d'une précarité de l'emploi est celui du sentiment d'incertitude et d'insécurité procuré par des statuts atypiques. L'alternance travail/chômage est lue comme une instabilité, une discontinuité, l'antithèse du modèle considéré comme dominant avant les années 80. L'absence de protection sociale associée aux emplois atypiques viendrait renforcer le sentiment d'insécurité. Peut-on avancer avec certitude que les modes d'intégration de la période qui couvre les années 50 à 80 dite « des trente glorieuses » étaient à ce point homogènes et satisfaisants ? Ces sentiments d'insécurité, d'incertitude sont-ils vécus et ressentis avec la même intensité et vis-à-vis des mêmes statuts tout au long d'une trajectoire professionnelle et quel que soit l'acteur concerné ? Si l'instabilité des emplois est une marque de précarité, comment interpréter les expériences de mobilité professionnelle répétées et leurs aspects éventuellement positifs ?

Le troisième problème se situe au niveau de l'acteur, de son image, de ses opportunités. La précarité du travail est associée à une image de dévalorisation dans la mesure où les tâches effectuées sont décrites comme pénibles, dangereuses, répétitives et où les postes occupés sont considérés comme subalternes. Cette interprétation est-elle le fruit du discours des salariés ou celui d'une représentation hâtive de la part d'une catégorie socio-professionnelle appartenant à une sphère privilégiée, le champ scientifique, qui renforce les raisons de cette dévalorisation ? La définition d'un travail valorisant ou non ne saurait être unifiée, homogène et consensuelle. La question du choix ou non de l'emploi occupé et du travail à effectuer paraît centrale pour déterminer le degré d'autonomie et de satisfaction des acteurs dans la construction de leurs trajectoires. Selon le regard posé par des observateurs occidentaux vivant dans des démocraties, l'acteur possède effectivement cette liberté et cette capacité de choisir. On peut toutefois se demander si ce ne sont pas l'utopie

ou la naïveté qui permettent d'envisager cette éventualité ? Ne faudrait-il pas plutôt, comme certains auteurs le soulignent, identifier le poids du contexte et de l'appartenance sociale comme des contraintes limitant les options possibles ?

Dans le même ordre d'idée, la discontinuité en emploi est parfois interprétée comme un retrait involontaire de la sphère du travail. Est-ce toujours le cas ? Les travailleurs du bas de l'échelle ne pourrait-il pas, eux aussi, prétendre à « des congés sabbatiques » et décider, par défaut ou par nécessité, de souffler ? Ces retraits, même s'ils sont involontaires, sont-ils sources de malaises ou permettent-ils de chercher quelque chose de mieux, de plus approprié ?

La plupart des lectures retracées ici semblent s'attacher à décrire un faisceau statique de données, des trajectoires linéaires, un monde figé au sein duquel l'écart entre un phénomène et les modèles dominants pose problème. Les interrogations que nous soulevons n'ont pas la prétention de remettre en cause la validité des résultats présentés. Nous ne nions pas la mise en évidence de mutations de la structure des emplois et l'existence de conditions de travail difficiles. Dans cette thèse, nous visons plutôt à construire et poser un nouveau regard sur ces expériences, gage, au mieux, d'une spécificité voire d'une certaine originalité, et pour le moins d'une lecture critique et renouvelée d'un phénomène social spécifique, sans pour autant être complètement nouveau. Tout en étant observables, nous considérons que la précarité du travail et de l'emploi ne sont pas pour autant données et déterminées une fois pour toutes. Selon nous, ces notions peuvent être analysées et trouver du sens d'une part à partir d'expériences situées dans le temps et dans l'espace et d'autre part en fonction du regard et des positions des acteurs qui les ont vécues.

À l'issue de ce tour d'horizon théorique de la notion de précarité du travail, mise en perspective avec celle d'emploi atypique ou de *non standard employment relation*, une question fondamentale semble être posée, à l'instar de la réflexion de Wilson

(1994) sur la notion d'*underclass*, au cours de laquelle il rappelle les débats sémantiques auxquels se sont livrés les intellectuels de la gauche américaine à la fin des années 70 autour de la pertinence de cette notion et qui se sont révélés stériles et destructeurs. Stériles car « la bataille des mots » n'a pas permis de gagner « la guerre des maux ». Destructeurs dans la mesure où les perspectives conservatrices ont pris, selon lui, de l'avance dans la lecture « des dislocations sociales » et ont contaminé le débat politique sur le sujet et sur son traitement. Il nous semble qu'on peut facilement reporter sa réflexion sur la notion de précarité qui nous semble occulter les inégalités sociales inhérentes à la société en général et à la sphère du travail en particulier. Même si les différentes propositions que nous avons présentées se distinguent sur plusieurs points, on peut se demander si leurs nuances ne sont pas plus liées à des postures théoriques sous-jacentes et à des modes de lecture spécifiques à chaque discipline plutôt qu'à de réelles divergences de situations. Qu'on ne se trompe pas, nous ne remettons pas en cause la nécessité de réflexions conceptuelles qui sont les marques de fabrique et la raison d'être du champ scientifique. Nous voulons plutôt raison garder face à ce débat dans la mesure où nous savons que ce champ n'est pas exempt de se laisser emporter, parfois consciemment, vers des approches paradigmatiques conduisant à des lectures éclatées d'un même phénomène. Au-delà des querelles sur les mots, il nous semblerait en effet nécessaire de garder en tête la concentration de ces emplois et de ces conditions de travail au sein de catégories sociales spécifiques pour dépasser la question des formes au profit de celle des processus qui construisent le développement des emplois atypiques.

Néanmoins, décrire les caractéristiques de cette « atypicalité » et les conditions objectives de travail qui y sont associées ou non permet, selon nous, de dresser l'état de la situation de l'emploi d'un pays, d'une région, d'une ville ou d'un secteur professionnel, d'en soulever les principaux enjeux pour formuler des recommandations, en termes de régulation par exemple. Cette étape paraît indispensable pour documenter un phénomène tel que l'évolution de la structuration

du marché du travail ou la répartition de la population active sur une échelle de salaires. Toutefois, cette démarche opère par catégorisation pour répartir la population parmi les statuts existants. Ces classements sont effectués *a posteriori*, selon des critères construits scientifiquement, mais étanches aux dynamiques sociales. Les objectifs de compréhension du phénomène de la précarisation du travail que nous nous sommes assignée nous amènent à continuer l'exploration de la littérature et les propositions conceptuelles qui en émanent.

### 1. 3. De la précarité du travail à la vulnérabilité

Le contenu de cette section vise à approfondir et donner un sens aux débats abordés dans la section précédente. En cherchant à quantifier l'ampleur du développement de ces nouvelles formes d'emplois atypiques au Canada, en nous inspirant des travaux sur le déficit d'intégration professionnelle (conduits par Paugam (2007) en France et Malenfant et al (1999, 2002a) au Québec) et sur la vulnérabilité (conceptualisée par Castel (1994, 2000, 2003) en France et Saunders (2003) au Canada) que celles-ci engendrent, nous mettrons l'accent sur le vécu de cette précarité dans le champ du travail. Finalement, il nous sera possible d'avoir recours au concept de précarisation émergeant dans le champ.

#### 1. 3.1. La mise en visibilité des nouvelles formes d'emploi : quand l'atypique rejoint le précaire !

Les premières sources tentant de circonscrire l'ampleur de l'emploi atypique sur le marché du travail au Canada, au Québec et à Montréal sont statistiques. D'autres travaux permettent d'illustrer ces chiffres à travers des recherches ciblées sur des secteurs d'activités ou des populations.

Quelque soit les données utilisées, les nuances dans la définition des statuts à prendre en compte ou les fluctuations minimales enregistrées pendant des phases de récession ou d'expansion économique, les études effectuées par Saunders (2003), Vosko et al (2003) et Kapsalis et al (2004) pour le Canada et Venne pour le Comité aviseur jeunes d'Emploi-Québec (2007) et les analyses plus récentes menées par Statistiques Canada et l'Institut de la Statistique du Québec en 2010 et 2011, observent des tendances similaires. Depuis le milieu des années 80, on note une perte du nombre d'emplois permanents à temps plein (au Canada, de 67% de l'emploi total en 1989, ils représentent 63% en 2002) et simultanément une augmentation du nombre d'emplois atypiques (28% en 1989 contre 38% en 2002) liée à une croissance

importante du travail autonome dans les années 90 (le Québec a connu une augmentation de 109% de travailleurs autonomes entre 1976 et 2003) et du travail à temps partiel. La concentration des emplois atypiques est marquée dans le secteur des services (hébergement et restauration, construction 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. Au Canada, entre 1999 et 2001, 47% des travailleurs atypiques au début de la période étaient dans la même situation deux ans après (Saunders, 2003).

Le tableau ci-dessous propose une ventilation des principaux types d'emplois atypiques au Québec en 2002 et en 2009.

Tableau 1.1. Répartition des emplois atypiques sur le marché du travail

Statut	Québec 2002 (en %)	Québec 2009 (en %)
Total des emplois	3,6 millions	3,8 millions
Permanent temps partiel	15	11,5
Temporaire temps plein	7	7
Temporaire temps partiel	5	4
Travailleurs autonomes (sans employés)	8	14,6

Source : Enquête sur la population active, 2002 citée par Vosko et al (2003) et Venne (2007) et ISQ, 2010a.

La tendance à la baisse des emplois permanents et à temps plein observée depuis les années 80 a été amplifiée en 2009. Fin 2008, l'économie québécoise est entrée dans une période de récession. En 2009, on enregistre une perte massive d'emplois à temps plein, à temps partiel et des emplois temporaires. Les créations d'emploi concernent

essentiellement le travail autonome. Les emplois permanents ont baissé de 1%, les emplois temporaires de 6,5%, ce qui confirme l'idée qu'ils restent une variable d'ajustement à la conjoncture. Les pertes d'emploi de 2009 concernent principalement le secteur privé ce qui peut expliquer que le taux de chômage féminin ait peu augmenté. Les jeunes ont été particulièrement touchés par les suppressions d'emplois mais fait nouveau, ce sont les hommes qui ont fait les frais de la récession. Le travail à temps partiel a stagné en 2009 et est remonté à la hausse en 2010. Il s'est masculinisé. Les jeunes de moins de 25 ans et les plus de 45 ans ont bénéficié des créations d'emplois, leur taux de chômage a baissé. Les 25-44 ans ont encore connu des pertes d'emplois en 2010. Le travail autonome semble en pas avoir souffert de cette crise. Une donnée qui suscite une question sur la structure du marché du travail : Est-ce que des emplois permanents supprimés ont été transformés vers ce lien d'emploi plus flexible que représente le travail autonome ? (ISQ, 2011b).

Pour évaluer les conditions de travail, de nombreux critères sont disponibles tels que les nuisances, les avantages sociaux ou les horaires. Celui pour lequel les données sont riches et régulières, reste le revenu. Les recherches menées pour évaluer les revenus disponibles selon le statut d'emploi corroborent la pertinence de l'association entre précarité du travail et emploi atypique.

À partir de différentes études statistiques, thématiques et longitudinales effectuées depuis le milieu des années 80 au Canada, Morissette et al (2005) ont tenté de qualifier l'évolution du travail rémunéré, du salaire médian, du travail précaire et de préciser les catégories de main d'œuvre touchées par ces changements. Entre 1980 et 2000, le salaire horaire médian est resté constant. Toutefois, ils relèvent des disparités entre le salaire médian du travail à temps plein qui a augmenté de 5% et celui du temps partiel qui a diminué de 15% sur la même période. Ils constatent ensuite une augmentation des emplois temporaires chez les nouveaux embauchés (moins d'un an) conjuguée à une baisse de leur salaire médian.

Au Québec, le rapport du Conseil de la famille et de l'enfance déposé en 2004-2005 constate que le revenu moyen des familles en dollars constants<sup>5</sup>, après impôt, a stagné entre 1981 et 1998 pour finalement augmenter légèrement en 2002 alors que le taux d'activité féminine est passé de 50 à 78% sur la même période. En 2004, seulement 11,4% des personnes en emploi de plus de 25 ans perçoivent 30 000\$ et plus de salaire annuel alors que 52% ont moins de 20 000\$ (l'équivalent du seuil de pauvreté pour un couple avec deux enfants).

Sur le plan des revenus, en 2008, 16% des québécois vivaient avec moins de 37500 \$, autant étaient situés dans la médiane (entre 37 et 47800 \$) et 67% percevaient plus de 47800 \$ par an. Depuis 2005, les deux quintiles les plus faibles ont connu une légère baisse. Les trois autres quintiles une hausse. Les inégalités de revenus sont donc toujours d'actualité au Québec. Parmi les personnes à faible revenu, des changements de distribution interviennent entre 2000 et 2008. Un des faits les plus marquants est la diminution des revenus du travail. Les salariés à temps plein sont plus présents parmi les bas revenus (ils passent de 18% à 23,8%), tout comme les salariés à temps partiel (de 10,2 à 12,2%) et les travailleurs autonomes (de 7,3 à 12,3%). Les revenus salariés représentent 28,1% de l'ensemble des bas revenus. Ces chiffres confirment l'existence croissante de travailleurs pauvres. Ils semblent aussi démontrer que le statut de travailleur autonome ne garantit pas contre la pauvreté alors qu'il est représenté comme un modèle de dynamisme et de réussite sociale, (ISQ, 2010b).

Deux rapports réalisés à la demande de la Conférence régionale des élus de Montréal pendant la décennie 2000 nous donnent des indications plus locales. Dans celui consacré à la pauvreté (2004), les auteurs signalent que les revenus des individus qui se situent sous le seuil de faible revenu sont d'origine sociale (aide sociale, pensions de vieillesse, assurance chômage) mais aussi salariale. Dans la foulée, le rapport de Ulysse en 2006, consacré aux travailleurs pauvres, soulève une question complexe car

---

<sup>5</sup> Définition du dollar constant : dollar courant recalculé en fonction du coût de la vie pour comparaison.

elle met en jeu le travail dans son rôle intégrateur, la structure du marché du travail et sa segmentation, la régulation politique et la flexibilité et finalement l'idéal d'une société égalitaire. Avant de donner une image du phénomène de la pauvreté en emploi pour l'île de Montréal, l'auteur prend soin d'extraire des chiffres-clés canadiens. Ainsi, il retient que « la proportion de travailleurs pauvres qui reçoivent des bas salaires croît significativement, passant de 58% en 1980 à 78% en 2000 » (2006 :20). Au Québec, il affirme que « l'éclatement de l'emploi traditionnel génère une forte croissance de la pauvreté » (2006 :21) dans la mesure où les revenus sont bas (salaire annuel inférieur à 20800\$) et où les mécanismes d'accès aux avantages sociaux sont pour la plupart bloqués ou tout simplement inexistantes. À Montréal, 40% des personnes en emploi ont des gains inférieurs à 20 000\$ (342 000 sur un total de 850 000). Quel que soit le territoire observé, l'association entre précarité du travail et emploi atypique concerne bien souvent les mêmes catégories de travailleurs, ce sont les personnes sous scolarisées, les femmes (et plus durement les immigrantes ou les mères monoparentales), les jeunes de moins de 30 ans, les personnes des minorités visibles et les nouveaux immigrants.

Le lien plus que probable entre emploi atypique et précarité du travail trouverait sa seconde source d'illustration dans les résultats de plusieurs recherches empiriques menées tant aux Etats-Unis, en France, en Grande Bretagne qu'au Canada. Sans être exhaustif, cet aperçu permet de saisir l'ampleur, pour ne pas dire la tendance à la généralisation de ce phénomène dans les sociétés occidentales, sa présence au sein de multiples secteurs d'activité et sa réalité touchant des profils de populations spécifiques et similaires. Le premier élément mis en évidence concerne les piètres conditions de travail en terme d'horaires, de salaires, d'intensité et de rythme, d'exposition aux accidents du travail que vivent les aides à domicile françaises (Avril, 2003), les intermittents du nucléaires chargés de la maintenance des centrales (Doniol-Shaw, 2001 ; Thébaud Mony, 2007) et les travailleurs journaliers américains embauchés par des agences spécialisées (Purser, 2006). Le deuxième élément est

celui du maintien des salaires au bas de l'échelle et en situation de pauvreté. C'est le cas des femmes monoparentales canadiennes (Stephenson et al, 2003), des travailleurs pauvres français (Concialdi et al, 2005) et des *working poor* américains rencontrés par Shipler (2004). Tous sont majoritairement des travailleurs à temps partiel, le plus souvent involontaires, ou sous contrat temporaire. Tout en travaillant à temps plein, les aides à domicile interrogées par Avril (2003) cherchent à cumuler des emplois. Les conditions de vie de ces personnes sont défavorables à leur bien-être du fait de logements insalubres (Stephenson et al, 2003 ; Concialdi et al, 2005) voir de l'itinérance (Purser, 2006) et du non accès aux assurances médicales et aux couvertures médicaments aux Etats-Unis (Shipler, 2004 ; Ulysse, 2006). La mobilité résidentielle imposée par la flambée des prix des loyers ou les mauvaises conditions d'hygiène (Shipler, 2004 ; Concialdi et al, 2005) freine la recherche d'emploi. Les risques de dégradation de la santé sont grands (Doniol-Shaw et al, 2001 ; Purser, 2006).

La comparaison des résultats permet de constater que des catégories spécifiques de populations, salariées ou non, permanentes ou non sont confinées dans des secteurs d'emplois sources d'appauvrissement. D'autres approches s'intéressent à l'expérience de la précarité pour mettre en évidence les conséquences de ces emplois atypiques du point de vue des acteurs.

### 1. 3. 2. L'analyse subjectiviste de la précarité

Dans son ouvrage consacré à la précarité professionnelle, Paugam (2007) construit un modèle d'analyse théorique de l'intégration professionnelle et l'utilise pour conduire une enquête réalisée auprès de salariés permanents dans des entreprises françaises (publiques et privées, industrielles et de services). Pour circonscrire le rapport au travail, il revisite le concept d'aliénation de Marx en retenant trois dimensions : le manque d'autonomie et l'étrangeté vis-à-vis de l'acte de production, les souffrances

et le manque d'affirmation de soi et la distance vis-à-vis des normes du groupe de référence (2007 :129). Il utilise ensuite les catégories d'analyse de l'individualisme méthodologique de Boudon pour proposer les dimensions de la satisfaction au travail : *homofaber* (aimer son travail et prendre des initiatives), *homoeconomicus* (salaire et promotion), *homosociologicus* (relations et ambiance). Son analyse repose aussi sur la prise en compte d'une évolution du travail à partir d'enquêtes statistiques françaises ou européennes sur les conditions de travail. Quelle que soit la catégorie, les salariés ont plus d'autonomie dans le travail mais les contraintes de temps et de qualité ont augmenté. Les pénibilités et les risques sont encore présents. Considérant le rapport à l'emploi comme un déterminant de la précarité professionnelle, Paugam complète son cadre d'analyse en affirmant que l'attribution d'un statut social et la garantie de droits sociaux constituent les attributs de la participation à la vie sociale (2007 :62).

Il construit ensuite un idéal-type de l'intégration professionnelle en conjuguant les pôles positifs et négatifs du rapport au travail et du rapport à l'emploi. Un rapport au travail insatisfaisant constitue pour Paugam un signe d'intégration laborieuse. Un rapport à l'emploi instable signifie une intégration incertaine. Le cumul des deux révèle une intégration professionnelle disqualifiante. Puis, à partir d'une enquête quantitative et qualitative, il met en évidence le contenu de chacun des rapports étudiés, en évoquant avec les répondants les différents types de relations établis au sein du travail entre d'une part le salarié et d'autre part l'entreprise, l'employeur, la hiérarchie, l'équipe et le syndicat. Paugam conclut que les différentes formes d'intégration professionnelle créent de nouveaux clivages qui viennent s'ajouter aux anciens, c'est notamment le cas du degré de souffrance au travail et du risque de perdre son emploi (2007 :364). Il en profite pour dénoncer les inégalités sociales face à cette insécurité à travers les rapports de genre, intergénérationnels et de catégories professionnelles (mais ne dit pas un mot sur les inégalités liées à l'origine ethnique). Pour Malenfant et al (2002a), le rapport à l'emploi et le rapport au travail sont deux

concepts qui permettent de rendre compte de la réalité des situations vécues et de la valeur accordée au travail. Leur complémentarité permet « de saisir la conception moderne du travail et de ses fonctions sociales » (2002a :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 » (2002a :126).

En analysant des trajectoires professionnelles, les auteurs confirment un phénomène de déstabilisation de la sphère du travail qu'ils nomment la précarisation du travail. Cette précarisation est interprétée comme un processus qui se manifeste, du point de vue des acteurs qui la vivent, par une insatisfaction au travail, liée à une moindre qualité des conditions de travail et par une instabilité d'emploi, découlant des multiples interactions vécues dans les lieux de travail, qui répondent ou non aux attentes des salariés. La réalité de travail en situation d'intégration professionnelle disqualifiante (rapport au travail insatisfaisant et rapport à l'emploi instable) comporte plusieurs contraintes. On trouve « la prolétarianisation des postes » caractérisée par le travail répétitif, dans l'urgence et désordonné (Paugam, 2007 :212). L'intensification du travail est synonyme de pression vis-à-vis de l'atteinte des objectifs, de contraintes de rythme et de complexification des tâches (Doniol-Show, 2001 ; Rorive, 2005 ; Amossé et al, 2007). La production en flux tendu et les craintes du chômage engendrent une corvéabilité (Paugam, 2007 :241), renforcée par des mécanismes sophistiqués de contrôle, de surveillance, de responsabilisation individuelle, facilités par les nouvelles technologies et la procédurisation des tâches (David, 2001 ; Doniol-Show, 2001 ; Rorive, 2005). Tout cela est associé à une attente vaine de reconnaissance (Paugam, 2007 :240). Fournier et al (2003) ajoutent que ces travailleurs, la plupart non syndiqués, ne se risquent pas à négocier ni leur salaire, ni leurs conditions de travail, par peur d'être mis à pied.

À la lumière de ces résultats, plusieurs questions se posent. Sur un plan analytique d'abord, l'idéal-type construit par Paugam permet-il d'analyser toutes les facettes du

rapport à l'emploi et du rapport au travail des salariés rencontrés ? En d'autres termes, les catégories d'analyse préétablies suffisent-elles à consigner toutes les significations existantes ? Ensuite, sur un plan heuristique, il reconnaît lui-même que même si la plupart des expériences relatées peuvent être catégorisées à travers son modèle théorique, sont laissées de côté les interactions avec les autres sphères de la vie sociale telles que la famille, les conditions de vie, la santé. Enfin, la relative homogénéité de l'échantillon (les répondants sont salariés permanents) permet-elle de prendre en compte les inégalités et les discriminations existants dans la sphère du travail ? Celles-ci sont évoquées et condamnées en conclusion par l'auteur sans avoir fait l'objet d'une analyse particulière. La précarisation du salariat apparaîtrait ainsi comme une atteinte à la stabilité, transformant les acteurs en sujets vulnérables.

### 1. 3. 3. La vulnérabilité

La pertinence de cette notion dans la compréhension du phénomène de la précarité tient à deux éléments. Dans la littérature, elle est clairement associée aux transformations de la sphère du travail pour ensuite démontrer les liens entre les situations de vulnérabilité et la remise en cause du bien-être des personnes qui la vivent. Les travaux précurseurs de Castel (1994, 2000, 2003) nous permettent de comprendre cette réalité.

Dans un texte consacré au processus de marginalisation, l'originalité de l'analyse de Castel (1994) réside dans l'identification de trois zones. En amont, se situe la zone d'intégration au sein de laquelle des salariés sont en situation stabilisée du point de vue du travail et du réseau relationnel. En aval, la zone d'exclusion constitue l'étape finale d'un processus, dans laquelle on retrouve la figure de la marginalité. La zone de vulnérabilité est alimentée par «la déstabilisation des stables» (Castel, 1995) et «alimente la grande marginalité » (1994 : 16). Intermédiaire entre l'intégration et la marginalité, la caractéristique principale de la vulnérabilité est la désaffiliation, en

référence aux ruptures de lien familial, professionnel et social. Les personnes vulnérables ont des caractéristiques individuelles communes, sont «rejetées aux marges de la production et de la participation» (1994 : 22) et sont en état de manque. La thématique du lien social est centrale dans la notion de désaffiliation et par conséquent dans celle de vulnérabilité. Dans les années 90, Castel met l'accent sur les synergies et les tendances permettant d'éclairer un phénomène de masse et en réémergence. De la même manière, Wilson (1994) considère l'isolement social, c'est-à-dire une absence de réseaux et d'opportunités, comme une caractéristique majeure de l'*underclass* américaine, exsangue de tout support (institutionnel, social, professionnel).

À partir des années 2000, Castel introduit de nouvelles perspectives de compréhension. « La vulnérabilisation concerne des processus de déstabilisation, de dégradation des relations de travail, de fragilisation des supports de socialité » (2000 : 46). La vulnérabilité devient synonyme de précarité, liée à un certain nombre de phénomènes macroéconomiques. « La vulnérabilité sociale est la conséquence des transformations des structures de la société salariale» (Castel, 2003 : 52). Les contraintes économiques et organisationnelles dans le travail sont telles qu'elles obligent le salarié à une confrontation duale avec l'employeur. Il note en effet une « réindividualisation des relations de travail » (2003 : 59).

Au Canada, Saunders (2003) et Chaykowski (2005) ont dirigé plusieurs travaux sur les travailleurs vulnérables. Leurs analyses convergent vers une définition similaire de la vulnérabilité économique qui se décline par des faibles revenus, un accès et une admissibilité différenciés aux protections institutionnelles. Alors que Saunders (2003) associe vulnérabilité et atteinte au bien-être, il est plus pondéré que son collègue sur le lien trop rapide entre vulnérabilité et emploi atypique car, selon lui, les degrés de vulnérabilité dépendent du type d'emploi non standard. Inversement, certains travailleurs dits « standards » peuvent être en situation de vulnérabilité. Dans un récent article, Weil (2009), macroéconomiste américain spécialisé dans le

management, propose des éléments complémentaires pour caractériser un acteur vulnérable. Le risque de perdre son emploi, l'absence de garantie de percevoir un salaire ou la rétribution des heures supplémentaires, le transfert des risques sanitaires sur les individus, le traitement discriminatoire rendu possible par l'absence ou la faiblesse des syndicats permettent aussi d'évaluer la vulnérabilité.

Aborder la précarité par la mesure de la vulnérabilité comporte des incidences non négligeables. Les positions défavorables en emploi deviennent des risques économiques, sociaux, sanitaires, calculés selon des critères et des degrés préétablis. Les analyses se situent essentiellement du point de vue de l'acteur – individu et de sa propre subjectivité-, sans considérer les autres facettes de son existence et sans le concevoir comme un acteur socialisé. Cet individu apparaît comme une victime, cumulant de nombreux manques. Les travailleurs atypiques sont présentés comme des « malades sociaux » qui ont besoin de traitement, de protection. Ces analyses courent le risque de ne pas pouvoir dépasser la question de la circularité des causes et des effets, une impasse que les théoriciens de l'exclusion ont déjà connue. Même si cette notion de vulnérabilité permet, comme celle de précarité, de décrire un état dans lequel se trouvent les salariés à différents moments et selon certaines conditions, elle participe simultanément à la construction d'une image de victimisation (Appay, 2001), suscite la compassion et encourage la réparation de l'image identitaire d'un acteur impuissant.

La synthèse des travaux présentés dans les deux sections précédentes permet de rendre compte des manières de capter la précarité du travail et de l'emploi par des mesures objectives (revenu, statuts, supports) et des analyses subjectives (rapport au travail et à l'emploi). Selon les travaux institutionnalistes qui considèrent l'emploi et le travail comme sources d'intégration sociale, la précarité signifie l'absence de statut dans la sphère du travail. La précarité de ces formes d'emploi résiderait dans l'incertitude et l'insécurité des liens d'emploi et porterait un risque de « basculement

dans l'exclusion sociale » (Barbier, 2005 :360) Les travaux anglo-saxons n'effectuent pas systématiquement l'association entre statut d'emploi et vulnérabilité. La prise en compte des conditions objectives de travail et de la place dans le marché interne est tout aussi déterminante d'une dégradation. Dans ces modèles relevant de la sociologie du travail, les dimensions utilisées sont juridiques (les statuts) ou économiques (les salaires et conditions de travail). Elles sont également temporelles dans la mesure où l'accumulation d'emplois atypiques et mal payés constitue à long terme une source de vulnérabilité. L'absence de contrôle est une dimension transversale.

Les perspectives interactionniste et phénoménologique utilisées par Malenfant (2002) et Paugam (2007), par exemple, envisagent l'emploi et le travail comme une source de construction identitaire et de socialisation à travers les interactions significatives vécues par des acteurs. On parle alors du rapport au travail pour comprendre les sources de satisfaction issues d'un travail valorisant et bien payé et du rapport à l'emploi pour évaluer la sécurité associée à la permanence d'un emploi et aux protections sociales qu'il procure. L'articulation de ces deux rapports permet aux auteurs de déterminer le type d'intégration professionnelle auquel l'acteur s'attend et le degré qu'il réussit à obtenir.

Ces différents modèles d'analyse de la précarité du travail et de l'emploi construisent une description catégorielle des différents statuts d'emplois et des avantages qui y sont associés ou non. Ils proposent une interprétation du changement et des décalages entre les attentes des salariés et les places effectivement occupées. Les analyses portent sur le rapport d'individus isolés à leur condition relativement commune, sans tenir compte de leur appartenance sociale. Comment comprendre d'où vient cette assignation à des travaux occasionnels, pénibles et sous payés ? Comment mettre en évidence les liens entre les stratégies de flexibilité et de management et l'apparition de ces nouveaux statuts ? À l'instar de Castel qui se déplace de la vulnérabilité à la vulnérabilisation, nous avons souhaité approfondir la notion de précarisation car elle semble pouvoir apporter certains éclairages aux questions posées ci-dessus et

permettre d'entrer au cœur des logiques de domination, d'exploitation et d'aliénation, encore présentes dans le champ du travail (Tremblay, 2002).

## 1. 4. La précarisation du travail : « un changement de paradigme »<sup>6</sup>

Face aux limites analytiques de la notion de précarité, celle de précarisation semble proposer une lecture plus dynamique des mutations de la sphère du travail. Cette section est consacrée à la présentation des travaux qui tentent de la circonscrire.

### 1. 4. 1. Un concept en construction

À la fin de son ouvrage consacré au travail, Gagnon (1996) rappelle succinctement que les mutations observées depuis les années 70 s'inscrivent dans la continuité de trois phénomènes : la gouvernance actionnariale des entreprises, le contrôle et l'appartenance inhérents au rapport salarial et les inégalités sur le marché du travail (1996 :139-140). Elle constate toutefois la limite des modèles analytiques de la sociologie du travail dans leur capacité à interpréter l'éclatement du modèle fordiste. Le diagnostic effectué par Appay (2001) va plus loin et justifie, selon elle, un changement de paradigme visant à analyser le phénomène qui bouleverse les sociétés pour « interroger les processus économiques au regard de leurs conséquences sociales » (2001 :15). En réfutant la tradition qui consiste à séparer l'économique du politique et à traiter le social comme « un reliquat », elle propose de placer la question sociale « au croisement » des deux autres sphères (2001 :17). Pour éclairer les situations de pauvreté et de précarité, elle recourt à la notion de précarisation qu'elle définit 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 (1999). Pour cette sociologue, la précarisation est un phénomène social violent qui affecte le salariat tel qu'il a été constitué et institutionnalisé depuis la fin du 19<sup>ème</sup> siècle.

---

<sup>6</sup> Titre emprunté à Appay (2001)

Elle est doublement qualifiée. En étant sociale, elle dépasse largement la sphère professionnelle, 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 et al, 1999 :2). De surcroît, elle est subie. Par cet adjectif, Appay (1999) envisage la précarisation comme un rapport social de domination au sein duquel un acteur est soumis à un autre.

Ensuite, elle associe souvent la notion à des verbes d'actions négatifs qui peuvent se regrouper dans deux catégories. Celle de la fragmentation de la vie sociale et de l'isolement des individus (divise, déstructure, enferme, interdit l'accès), celle de la violence que ce phénomène renferme (maltraite, malmène, porte atteinte, menace). Dans la conclusion de sa recherche auprès de salariées précarisées, elle met en évidence leur corvéabilité sur l'échelle du temps salarial (1999 :184). Cette mise en précarité représente un déni de la personne comme être humain, digne et libre de ses déplacements, faits et gestes. La précarisation constitue un processus de retrait forcé du champ du travail, une négation du statut associé à ce travail et de « la reconnaissance d'une condition commune » (2001 :23) et finalement du système de protection sociale instaurant une régulation collective du travail. La précarisation repose sur une individualisation salariale qui remet en cause l'existence de l'individu comme acteur social, à la fois dans le travail (au sein des processus de production) et dans le système de protection sociale (droits sociaux et droits politiques).

Le rapport établi par Ulysse en 2006 confirme ce phénomène. En confinant les gens dans des environnements défavorables à leur bien-être, la pauvreté en emploi peut ainsi « être vue comme une entrave à l'exercice des droits et un facteur d'exclusion socio-politique » (2006 :88). Dans la conclusion, il affirme que « la précarisation de l'emploi, le bas salaire et les mauvaises conditions de travail rejoignent la discrimination en emploi, les inégalités salariales et de santé, ainsi que les transformations des politiques sociales comme principaux facteurs explicatifs de la situation des travailleurs pauvres » (2006 :88).

#### 1. 4. 2. Une lecture critique du champ du travail

Pour Appay (2001) ou Pfefferkorn (2007), la précarisation du travail est directement reliée aux mécanismes de flexibilité. « La précarité a une fonction structurelle de mise à disposition d'une main d'œuvre bon marché » (Pfefferkorn, 2007 :173), le travail, considéré comme un coût, est une variable d'ajustement à la fluctuation de la demande. Entretenant la thèse de stratégies, donc de mécanismes de flexibilisation, Kalleberg (2000) analyse la structure de la demande d'emplois non standard sur le marché, révélatrice des intérêts des employeurs à utiliser ces différentes formules. Le travail à temps partiel permet de baisser les coûts salariaux et des cotisations sociales, d'augmenter la flexibilité et constitue une nouvelle pratique émergeant avec le secteur des services. Les agences de travail temporaire sont traditionnellement utilisées dans les activités saisonnières. L'augmentation de leur volume, attestée par les contrats à long terme signés entre les agences et les entreprises, montre une tendance à la généralisation de cette pratique pour répondre à la flexibilité de la production. Les entreprises économisent les coûts de recrutement et bénéficient de processus de sélection entre les candidats. Les contrats de travail temporaire et le recours au travail autonome permettent de diminuer considérablement les charges salariales tout en exploitant la diversité des services proposés (communication, sociétés de crédits, marketing, maintenance, recherche et développement) et le savoir des travailleurs.

Le Lay (2007a) argumente « l'approche en termes de précarisation sociale » par sa visée de mise en perspective « des transformations inédites réorganisant simultanément les rapports sociaux de l'emploi et du travail dans un sens particulièrement négatif pour de nombreux individus » (2007b :80). Selon cet auteur, la précarisation salariale se construit par « la conjonction de trois processus interdépendants majeurs » (2007 :7). « La fragilisation des structures productives » (2007 :8) est le premier. Cette incertitude 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 al, 2006). L'instabilité statutaire représente la deuxième dimension et se caractérise par la déstabilisation des stables (Castel, 1995) et la massification du chômage. Enfin, l'atomisation socialisée met en jeu la responsabilisation individuelle (Martuccelli, 2004), l'affaiblissement des protections sociales et l'individualisation des rapports de travail (Appay, 2001). Pour Le Lay (2007b), le concept de précarisation permet de rendre compte de « la modification des dispositifs de gouvernementalité des membres des classes populaires » (2007b :8). Pour la comprendre, il s'agit de lui assigner une dimension politique mettant en scène les enjeux sociaux et les rapports de domination au sein de la société salariale.

Martuccelli (2004) s'est penché sur les figures de la domination, anciennes et contemporaines. En rappelant que la domination s'exerce à travers des contraintes, si et seulement si, les dominés y consentent, Martuccelli identifie une évolution de ce schéma. D'une part, car la domination n'opère plus comme une idéologie globale et dissimulée, mais comme un modèle culturel diffus et hétérogène. D'autre part, parce que les résistances et les critiques sont toujours possibles. Les contraintes sont aujourd'hui reconnues mais leurs origines et les rapports sociaux qui les véhiculent sont perçus comme inamovibles et lointains (2004 :477), créant un sentiment d'impuissance. Ainsi, à l'inscription objective de l'assujettissement, il suggère d'ajouter un autre mécanisme, celui de la responsabilisation. L'assujettissement consiste à inculquer une pratique ou une représentation dans l'esprit ou le corps d'un sujet considéré comme passif (2004 :478) alors que la responsabilisation mobilise l'adaptation, l'implication d'un acteur démesurément actif et responsable, non seulement de ses actes mais aussi de leurs conséquences (2004 :480). Dans un idéal-type de la domination dont les éléments se superposent, le consentement est obtenu par l'inculcation de normes extérieures à soi dans le cas de l'assujettissement et relève de l'injonction à se surpasser dans l'action pour la responsabilisation. Dans le premier rapport, la contrainte conduit à l'implosion de soi à travers les problèmes

psychologiques, le narcissisme, la victimisation ou le retrait (2004 :483-484). Dans le deuxième, la contrainte prend l'aspect « d'une dévolution » (2004 :490), une responsabilité totale et illimitée à assumer, transformant les causes en fautes personnelles. Les formes classiques de la domination basées sur l'assujettissement lié à la subordination opèrent par une modélisation des individus et l'inculcation de normes et de contraintes. L'individu doit être soumis et docile face à des contraintes puissantes, qui isolent. S'y ajoute un second mécanisme basé sur la responsabilisation qui repose sur l'adaptation, l'implication et l'injonction à l'autonomie, à la participation. L'individu doit jouer un rôle actif, se prendre en charge sous peine d'être confronté aux conséquences de ses actes desquels il doit répondre.

Dans une perspective d'inspiration marxiste, Cingolani (2005) se base sur une déconstruction des rapports de travail soumis à des logiques de domination. La précarité est associée à « la discontinuité » d'emploi et de temps (Cingolani, 2005 :25). Du fait de l'extériorité de la personne par rapport à l'entreprise et à l'équipe, sa condition correspond à un mode d'aliénation spécifique : les conditions de travail dégradées, l'isolement et la soumission. « La précarité est une pratique unilatérale de la discontinuité, que les entreprises et la société ne veulent pas assumer, [...] mais elle est aussi le fardeau idéologique des nouveaux discours du management (mobilité et flexibilité) » (Cingolani, 2005 :111). La seconde dimension de la précarité selon Cingolani (2005) est celle de la segmentation du salariat. Basée sur des distinctions sociologiques, la gestion de la force de travail est différentielle, révélant de véritables discriminations statutaires. Cingolani utilise ces dimensions macrosociologiques et macroéconomiques pour mettre en évidence leurs répercussions sur l'individu social, défini comme sujet, et son rapport au temps.

Une dimension que Millet et al (2005) apportent à la notion de précarisation en étudiant les conséquences des temporalités arythmiques sur les enfants et sur les pratiques de santé des familles en situations d'emploi précaires. Central (au regard du temps qui passe) et structurant (les activités de non travail), le temps de travail est un

temps pivot depuis l'avènement de la société industrielle et du salariat. Or, ce rapport au temps stabilisé est rompu depuis les années 70. Même si la gestion du temps de travail peut être actuellement choisie, les populations du bas de l'échelle ne sont pas concernées. Le rapport au temps et à la précarité est celui d'une « temporalité de l'urgence » (Millet et al, 2005 : 155), du jour le jour et de l'imprévisible. Les familles occupant des emplois précaires « font l'expérience d'une temporalité sociale décousue » (Millet et al, 2005 : 159). Au delà de la déstructuration des temporalités sociales, les travailleurs précaires doivent être corvéables à merci pour survivre. Le système de flexibilité exige une appropriation totale de leur temps.

Pour ces auteurs, la précarisation du travail est envisagée comme un processus légitimé par des objectifs, devenu impératifs, de flexibilité, donnant naissance à des stratégies d'utilisation d'un volume aléatoire de main d'œuvre selon la fluidité des commandes et de disponibilité de personnel. Ces finalités justifient des pratiques unilatérales basées sur des rapports de domination, la corvéabilité, la violence, les discriminations, le retrait forcé du milieu de travail. Ces notions nous apportent une perspective analytique supplémentaire par rapport à celle de la précarité. Elles renvoient à une approche conflictuelle des milieux de travail au sein desquels se nouent des rapports inégalitaires. Ces différentes contributions utilisent des concepts empruntés à la tradition marxiste et à la sociologie wébérienne pour comprendre les stratégies et les pratiques d'acteurs en conflits. Autant de propositions que nous retiendrons pour forger notre cadre d'analyse et définir notre problématique de recherche. Toutefois, les ouvrages parcourus se présentent comme des analyses ou réflexions théoriques peu étayées par des données empiriques, rarement soumises aux faits, discours ou témoignages d'acteurs vivant ces processus. Quels sont les types d'acteurs impliqués dans ces rapports ? Quelles sont les logiques qui soutendent ces rapports ? Quelles sont les pratiques qui construisent la précarisation du travail ? Quelles sont les modalités d'ancrage de ces rapports dans la construction des

trajectoires professionnelles ? Autant de questions qui restent en suspens et auxquelles nous tenterons de répondre.

Ces différentes approches trouvent leur sens dans la mise en évidence des conséquences de ces processus que d'autres auteurs s'attachent à démontrer.

#### 1. 4. 3. Les conséquences de la précarisation du travail

L'analyse subjectiviste des emplois atypiques permet d'établir que le recours à ces nouvelles formes d'emploi peut satisfaire certains travailleurs pour qui les opportunités trouvées et le niveau de salaire perçu correspondent à leurs attentes vis-à-vis du travail. « La précarité peut aussi être associée aux images positives de flexibilité économique, d'adaptation à la modernité et de choix d'évolutions personnelles » (Bresson, 2007 :118), satisfaisant ainsi les motivations individuelles des travailleurs à accepter ou non un emploi atypique, motivations qui changent selon le cycle de vie, le sexe et le niveau d'éducation notamment. Pour d'autres, et vraisemblablement la majorité, les emplois atypiques seraient sources de précarité c'est-à-dire, d'incertitude et d'insécurité pesant fortement sur leur intégration professionnelle.

La contribution de Lewchuk et al (2008) permet d'identifier divers degrés de tension en emploi à partir de trois dimensions : la capacité de contrôle de l'incertitude par rapport à un emploi futur, aux conditions de travail et à la maîtrise des tâches ; l'effort fourni à rester en emploi et à répondre à diverses demandes émanant de lieux différents ; l'existence de supports monétaires, collectifs (syndicats, équipes) et privés. À partir d'une combinaison statistique mettant en perspective le contrôle et l'effort, soutenu ou non par des supports, les auteurs concluent que la tension en emploi est peu corrélée au statut d'emploi – ce qui peut alimenter la thèse de sa généralisation- mais qu'elle influence directement la santé et le bien-être en général. En utilisant des méthodes plus qualitatives, Fournier et al (2003) confirment l'impact

de l'incertitude généralisée et de « la difficulté à se projeter même dans un futur rapproché » (2003 : 47) sur le bien-être psychologique. En analysant le rapport au travail, Paugam (2007) analyse le lien entre la précarité et la construction identitaire. Dans les situations d'intégration professionnelle laborieuse et disqualifiante, il met en évidence l'intériorisation d'une identité négative (2007 :207) et une déqualification définie comme une perte du sens du travail (2007 :217). Par l'analyse comparative des comportements entre salariés précaires et salariés stables, Calderon (2007) observe un déficit de sociabilité lié à l'obligation de rotation et aux échéances des contrats qui empêchent toute possibilité de tisser des liens avec ses collègues. Pour Lerouge (2009), le mal-être au travail (au sein des relations, de l'organisation et de l'identité) est lié à la pression mentale, aux contraintes organisationnelles et aux situations conflictuelles.

Par ailleurs, d'autres auteurs démontrent comment la précarisation salariale subie affecte les conditions de vie des personnes. La variation du type, du montant et de la durée du revenu interdit toute planification ou anticipation de dépenses, provoque le sentiment de perte de contrôle de sa vie (Malenfant et al, 2002b), entraîne souvent un endettement. L'ouvrage de Shipler (2004), détaillant les trajectoires des *working poor* aux Etats-Unis, met un visage sur ces situations. Le rapport de Ulysse (2006), consacré aux travailleurs pauvres de Montréal confirme ces tendances.

Faut-il en déduire comme le fait Perrin (2004) qu'il existe « une pathologie de la précarité » (2004 :51) qui consisterait à faire le deuil du travail ? Les différents auteurs abordent plutôt les stratégies mises en œuvre pour tenter de concilier attentes et réalités. Qu'elles soient d'adaptation (Perrin, 2004 :57), de contestation (Gagnon, 1996 :116), de résistance (Calderon, 2007 :10) au sein du lieu de travail ou de révolte silencieuse (Paugam, 2007 :245), de retrait ou d'évitement (Dambuyant-Wargny, 2007 :11), ou encore de débrouille (Rouleau-Berger, 1999), les différentes expériences peuvent être comprises comme la mise en œuvre d'actions et de pratiques

visant le bien-être et permettant de contrer la souffrance sociale qui découle des tensions et contradictions à l'œuvre dans la sphère du travail.

## 1. 5. De la souffrance au travail à la souffrance sociale

Cette section est consacrée à la mise en évidence des liens entre la précarisation du travail et la souffrance dans la littérature, ce qui peut paraître évident aujourd'hui et qui, en réalité, est l'aboutissement de critiques et de reconstructions face aux approches théoriques essentiellement épidémiologiques, aux confusions conceptuelles et aux tâtonnements méthodologiques. Le concept de souffrance sociale, issu de la philosophie ou de l'anthropologie, trouve également écho chez les sociologues politiques. A première vue, la notion de souffrance ne saurait être un outil d'intelligibilité de phénomènes sociologiques. C'est pourtant ce que nous nous proposons de faire car, en étant sociale, elle renvoie à la construction et au vécu de situations contraignantes émanant de processus sociaux, sources d'injustice. L'objectif de cette section est de présenter les travaux développés par la psychodynamique du travail autour de la souffrance au travail pour prolonger avec la notion de souffrance sociale. Situé à la croisée des chemins entre philosophie et psychiatrie, le concept de souffrance sociale, interprété dans une perspective critique du fonctionnement social, prend tout son sens, en étant rattaché au débat sur la justice sociale dans les sociétés démocratiques.

### 1. 5. 1. La souffrance au travail

Dans la littérature, la remise en cause du travail comme activité émancipatrice et socialisante s'incarne dans les processus de précarisation du travail caractérisés par un déni d'individuation (construction identitaire d'un acteur) et un retrait partiel ou total de la sphère sociale et collective (Appay, 1999). Les modalités d'organisation du travail associées à la flexibilité des relations d'emploi construisent, selon Sennett (2000), l'« identité précaire » d'un salarié confus pour définir sa position, soumis à « la réalisation d'une activité aveugle et indifférente » (2000 :97-98), « à la fluidité des tâches et à la superficialité de la compréhension de ces tâches » (2000 :103).

Gérer les risques liés à l'incertitude du lien d'emploi, à l'imprévisibilité des rythmes et des horaires, à l'immédiateté des résultats attendus et des changements de postes équivaut à « être taraudé par une inquiétude sourde et lancinante » (2000 :114). Pour Sennett (2000), les formes d'emploi atypiques basées sur le caractère temporaire, éphémère et aléatoire du lien d'emploi nient et empêchent la construction de liens sociaux et des échanges qui supposent « une reconnaissance de dépendance à l'autre » (2000 :200). Alors que la dépendance se matérialise par un engagement mutuel d'attentes réciproques et renforce le sentiment d'utilité, l'idéologie néolibérale lui a associé un sentiment de honte et une image de parasite (vis-à-vis de la collectivité par exemple). On peut aussi retenir que cette contradiction entre le sentiment d'être nécessaire aux autres et l'hégémonie de l'indépendance et de la réussite individuelle engendre un décalage entre l'être, le vouloir être et le devoir être, une insatisfaction et une atomisation, sources de souffrance.

Les enquêtes en psychodynamique du travail s'attachent à démontrer les sources de souffrance à travers les signes. Définie comme une nouvelle discipline par son fondateur, Dejours, (1985, 1995, 2009)<sup>7</sup> psychiatre français et ses héritiers québécois, Carpentier-Roy et Brun, (1991, 2002)<sup>8</sup> sociologue et sociologue ergonomiste, la psychodynamique est le prolongement de la psychopathologie du travail que Dejours a développé dans les années 70 dans le cadre de ses recherches sur la maladie mentale. Ce tournant, symbolisé par un changement d'appellation, se caractérise par un glissement de l'objet qui devient la normalité des attitudes et des conduites humaines dans le champ du travail, comprenant le plaisir et la souffrance. Dejours (1998) adopte une posture marxiste dans sa définition de la sphère du travail et s'inspire également des dimensions morales du bien et du mal pour justifier une dialectique du travail (1998 :201). Chez l'auteur, les catégories du mal sont

---

<sup>7</sup> Dejours, C, 1985. *Psychopathologie du travail*, Paris, Entreprise moderne d'édition ; 1995. *Le facteur humain*, Paris, P.U.F ; 2009. *Suicide et travail, que faire ?* Paris, P.U.F.

<sup>8</sup> Carpentier-Roy, M-C, 1991. *Corps et âme. Psychopathologie du travail infirmier*, Montréal, Liber ; 2002. *Ergonomie participative, mode de gestion et performance en prévention des accidents du travail le cas de la Société des alcools du Québec*, Montréal, IRSST.

empruntées aux notions marxistes de domination, d'aliénation, de rapport social inégalitaire et d'injustice. Il s'inspire aussi des travaux de la sociologie du travail pour définir le bien et les bienfaits du travail en termes d'accomplissement de soi, d'émancipation et de solidarité. Selon lui, la souffrance au travail est liée au nouveau système de direction des entreprises qui utilise la peur et la menace pour parvenir à ses fins. Pour les contrer, sont mises en place « des stratégies individuelles de défense » (1998 :202) qui peuvent conduire à la résistance mais aussi au repli sur soi et à la maladie mentale. Face à la peur, il propose alors d'offrir un espace de paroles pour recueillir les témoignages, commencer le « traitement » et « débanaliser l'injustice sociale ». Les orientations de la psychodynamique du travail québécoise s'inspirent de Dejours tout en interprétant sa contribution dans le contexte scientifique et culturel local.

L'Institut de la psychodynamique du travail québécois a été créé sous l'impulsion des deux chercheurs nommés ci-dessus, dans une perspective critique des approches individualisantes et responsabilisantes de la santé mentale. L'objectif de cette discipline est de « comprendre les dynamiques qui se jouent dans les rapports sociaux du travail et qui sont sources de souffrance » (Carpentier-Roy et al, 2000 :26). Vézina (2000), codirecteur de l'ouvrage consacré à la mise en évidence des visées ontologiques et méthodologiques de la psychodynamique du travail et à la diffusion de résultats de recherche s'en inspirant, propose de la définir comme « l'analyse dynamique des processus psychiques mobilisés par la confrontation du sujet à la réalité du travail » (Vézina, 2000 :29). L'hypothèse de la démarche se fonde sur l'idée que le déséquilibre entre le sujet, le travail et le champ social engendre une souffrance mentale contre laquelle le sujet développe des défenses. Pour circonscrire ces trois pôles, la psychodynamique du travail puise dans trois traditions théoriques différentes. La conception du sujet, issue de l'interactionnisme, s'attache aux objectifs poursuivis dans le travail, source d'accomplissement de soi et de défis à relever. L'activité participe à la construction identitaire dans la mesure où elle

mobilise la personnalité d'un sujet qui, au sens psychanalytique, doit gérer ses pulsions. La sociologie des organisations permet ensuite de concevoir le travail à travers la dichotomie entre l'organisation prescrite et le travail réel. Posé comme résistant, ce réel comporte trois dimensions – matériel, biologique et relationnel –, suscite des efforts et « un investissement subjectif » (2000 :31), dépendant des marges de manœuvre et de l'inventivité personnelle. Le champ social évoque le jugement d'autrui, issu du regard des autres (pairs et hiérarchie), existant au sein de rapports sociaux de travail et révélateurs de communautés d'appartenance (2000 :33). Pour Vézina (2000), l'absence de marge de manœuvre et un jugement négatif sont les causes principales de la souffrance au travail et équivalent à une non reconnaissance de la subjectivité. Celle-ci entraîne le doute, la perte de l'estime de soi et peut conduire à la dépression ou elle engendre un sentiment d'injustice et, à l'extrême, la paranoïa (2000 :34). Face à cette souffrance, le sujet met en place des défenses protectrices individuelles ou collectives qui en sont donc le signe (2000 :37). Les préceptes méthodologiques de la psychodynamique du travail, d'inspiration phénoménologique, visent à recueillir les comportements observables et leur vécu par une alliance entre les chercheurs et les travailleurs, suscitant un travail d'intersubjectivité et favorisant la prise de conscience de l'existence des défenses comme protection face à une souffrance (Trudel, 2000 :45). Tout l'enjeu de la démarche est de libérer la parole, restituer son interprétation et l'appropriation des résultats pour engager une transformation. Finalement la psychodynamique du travail tente de répondre à ses objectifs malgré trois limites que sont les possibilités effectives de changement, le temps disponible et les actions aléatoires, et qui interpellent l'éthique des chercheurs vis-à-vis des demandeurs.

À travers la tentative annoncée de proposer une alternative à la domination des perspectives individualisantes de la santé mentale, la psychodynamique du travail, telle qu'elle se présente, semble rester toutefois attachée à cette problématique, en utilisant les concepts fondateurs de la psychanalyse tels que ceux de défenses

inconscientes, gestion des pulsions ou décompensation et en justifiant sa pertinence par un souci de prévention de la maladie. Sans nier l'existence de signes cliniques et de symptômes pouvant être associés à une atteinte à la santé mentale, il nous semble que l'utilisation exclusive des schémas interprétatifs de la psychanalyse pour comprendre et prévenir les signes de la souffrance au travail limite la portée des intentions d'identifier les sources de cette souffrance dans les rapports du travail. Ensuite, deux postulats suggèrent un questionnement sur la capacité de transformation des organisations, sources de souffrance. Selon Vézina, le réel, qui comprend l'environnement physique du travail (machines, matières), les caractéristiques biologiques (génétique, âge, sexe) et les relations instaurées, se caractérise par sa résistance et impose un ajustement (efforts et mobilisation) du sujet pour l'accomplissement de sa tâche (2000 :31). À cette contrainte inhérente au milieu de travail et au sujet s'ajoutent les limites de la démarche face aux résistances aux changements et aux contraintes de temps posées par les directions pour ne pas nuire à la productivité et qui imposent aux chercheurs de ne pas faire naître de faux espoirs aux demandeurs. Ces réserves et ces précautions nous semblent dissimuler deux principes. Le premier serait celui de la nécessaire adaptation du sujet aux contraintes du réel, immuables et nécessitant des efforts de sa part en vue de sa soumission. Le deuxième semble relever d'un « hyper-réalisme » des chercheurs vis-à-vis des rapports de domination. Face à la possible incapacité de changement, le combat qu'ils entendent faire mener aux travailleurs semble perdu d'avance. Même si la conscientisation en elle-même est déjà un pas vers la transformation, il semble bien que, dans ces expériences, on traite la souffrance et ceux qui en sont porteurs mais pas le travail et ses contraintes. Nous relevons ensuite que, seuls les rapports sociaux de sexe ont été soulevés comme une cause de la non reconnaissance (2000 :35). Les autres rapports sociaux et les interactions sur lesquels ils reposent, ne sont pas évoqués. L'orientation phénoménologique de la démarche semble expliquer la volonté de s'attacher aux perceptions et aux sentiments alors que Dejours reconnaît l'importance de tels rapports. Enfin, compte tenu de la condition de formulation

d'une demande comme préalable à la réalisation d'une enquête sur le terrain et de la nécessité, à l'issue, d'engager un dialogue social entre les différentes parties, il semble que ces protocoles soient inopérants vis-à-vis des salariés en emplois atypiques. Les principes philosophiques contenus dans la psychodynamique du travail s'attachent aux signes de la souffrance et aux sens de ceux-ci attribués par un sujet. Sa visée plus concrète consiste à éveiller les consciences et susciter un exercice de construction identitaire dont la remise en cause devient un risque pour sa santé mentale.

Restant à un niveau théorique, l'approche de Martuccelli (2004), fondée sur le postulat de rapports de domination variant entre l'assujettissement et la responsabilisation, constitutifs d'une souffrance et présentée plus haut, s'enrichit avec la réflexion de Le Lay (2007b). L'intérêt de son analyse pour notre objet est l'articulation entre la souffrance sociale et la précarisation du travail, considérée comme une dégradation des rapports sociaux de l'emploi et du travail. Ce processus s'accompagne d'une souffrance sociale qui se représente comme un décalage entre « la perception de soi et les normes sociales de réussite attendues » dans la sphère professionnelle (2007b :82). Tout en étant diffuse et déniée, la souffrance sociale s'incorpore, s'exprime indirectement à travers les épreuves à surmonter, que ce soit dans la sphère du travail ou en termes de conditions de vie. Ainsi, « la souffrance sociale constitue un dispositif de réorganisation des rapports de pouvoir, puisque ses modalités de déploiement et de reproduction agissent directement dans la gouvernementalité des classes populaires » (2007b :91). Ces contributions invitent à dépasser la notion de souffrance au travail par celle de souffrance sociale.

### 1. 5. 2. La souffrance sociale: un outil d'intelligibilité de la précarisation du travail ?

Le concept de souffrance suscite la controverse. Nous allons tenter d'en éclairer les termes pour comprendre en quoi la souffrance sociale peut-elle éclairer les processus de précarisation ? Pour notre problématique, elle constitue un concept-relais utile à la précision de notre objet de recherche, dans la mesure où les débats contemporains sur la souffrance sociale sont rattachés, au moins en France, aux phénomènes d'exclusion et de précarisation du travail.

On peut penser la souffrance et tenter de la comprendre, comme l'on fait des psychologues américains, c'est-à-dire en tentant de définir et circonscrire l'inverse, le bien-être subjectif. Dans un article publié dans le *Psychological Bulletin*, Diener (1984) nous fait part de toutes les théories développées pour définir, évaluer et prédire le bien-être de la population. Il relève trois types de définitions. Le bien-être peut être déterminé en fonction de qualités à atteindre selon un système de valeurs extérieur à l'acteur. C'est l'approche normative. La deuxième s'attache plutôt à une autoévaluation des domaines de satisfaction. Le bonheur est alors une satisfaction harmonieuse des désirs et des buts, c'est la composante relative. La troisième proposition s'attache aux expériences émotionnelles dans leur ensemble et à leur harmonie. Ce rapide détour par les théories psychologiques du bien-être subjectif nous apporte plusieurs éléments de réflexion. Considérer le bien-être comme étant subjectif suppose de ne pas le définir au préalable, mais de construire sa modélisation à partir du vécu des personnes (en référence à la théorisation inductive). Par ailleurs, la mise en perspective temporelle des événements et des situations permet d'observer, à long terme, leurs incidences sur le bien-être quotidien d'une personne.

Comprendre la signification de la souffrance nous est aussi permis par la philosophie. Dans un ouvrage collectif dirigé par Von Kaenel (1994) sur les souffrances des corps et des âmes, les auteurs condamnent la dichotomie usuelle entre douleur et souffrance, quelle soit justifiée par une distinction analytique entre l'objectif et le

subjectif (Von Kaenel, 1994), utilisée par les interventions cliniques pour prescrire un traitement spécifique et différencié (Ricoeur, 1994) ou encore instrumentalisée par les anthropologues pour justifier l'exotisme et le particularisme de cultures éloignées (Singleton, 1994). Ils proposent plutôt d'aller chercher le sens donné à cette souffrance par celui qui l'éprouve. Et même si l'exercice est délicat dans la mesure où il est nécessaire d'entrer dans l'intimité et le privé d'un individu, Ricoeur (1994) estime que ce travail de réflexivité sera bénéfique, non seulement pour le narrateur mais aussi pour analyser les phénomènes «du souffrir» qui peuvent se décomposer en deux axes (Ricoeur, 1994 :58). Le premier renvoie à l'altération du lien social, elle-même, définie par deux dimensions. Le rapport à soi est affecté dans la mesure où la souffrance vécue atteint l'intentionnalité à travers le doute et la honte. Le rapport à autrui est remis en cause par un effet de séparation. La souffrance est vécue comme une exclusivité personnelle (Pourquoi moi ?), dans le silence (la communication de cette souffrance est difficile) et dans l'hostilité (le regard posé sur l'autre est accusateur). Le deuxième axe concerne « l'agir-pâtir », c'est-à-dire l'action dans la souffrance. Elle se saisit à travers la parole (1994 :62) ; la capacité d'agir est diminuée par l'écart entre le vouloir et le pouvoir. A travers la narration, apparaît une rupture temporelle ; l'instant occupe une place prépondérante et la trame historique est arrêtée au regard de l'histoire des autres (1994 :63). Enfin, la culpabilisation associée à l'impuissance à s'estimer soi-même fait office d'une imputation morale (1994 :64). Pour Ricoeur, « souffrir c'est endurer, exister en dépit de » (1994 :69). L'expression de cette souffrance peut se comprendre par la dichotomie entre l'être et le devoir être.

Plus récemment, Renault (2008), lui aussi philosophe, effectue une synthèse de l'émergence de la réflexion contemporaine sur la souffrance en revisitant quatre approches disciplinaires pour enrichir une première définition de la souffrance sociale comme « une souffrance corrélée à des processus sociaux spécifiques » (2008 :155).

Après avoir présenté les apports successifs l'économie politique classique<sup>9</sup>, de la médecine sociale<sup>10</sup>, de la sociologie dont il retient que « l'analyse des causes sociales de la souffrance doit être secondée par une théorie sociale rattachant ces causes à l'organisation générale d'une formation sociale déterminée » (2008 :270). Il termine avec la psychanalyse<sup>11</sup> et propose ensuite deux typologies de la souffrance, largement inspirées par les concepts fondamentaux de cette dernière discipline.

La première, statique ou synchronique, renvoie à la multidimensionnalité de la subjectivité humaine et scinde la souffrance en trois formes. La souffrance physique (la somatisation des interactions), la souffrance psychique (les déficits d'identification) et la souffrance psychosociale qui émane de représentations contrariées, c'est-à-dire contraires aux attentes, à ses propres schèmes en termes de valeurs (souffrance éthique) ou de principes (souffrance morale) (Renault, 2008 :309 et suiv). Ces trois types de souffrances soumis au contexte social, peuvent être regroupés sous le terme générique de souffrance sociale. Cette dernière apparaît comme une conséquence de facteurs structurels (l'organisation économique de la production et de la distribution des richesses, les processus de démantèlement des relations intersubjectives, la stigmatisation, le mépris) ou de facteurs déclencheurs (catastrophe industrielle, violence traumatique, déclassement) auxquels s'ajoutent deux facteurs transversaux à toutes les souffrances : la désaffiliation (érosion des appuis sociaux tels que la famille ou les collectifs de travail) et la domination (à travers les rapports sociaux classiques, les contraintes, les hiérarchies) (Renault, 2008 :323).

---

<sup>9</sup> Selon Renault (2008), cette discipline a proposé une version naturalisante de la souffrance.

<sup>10</sup> Dans son ouvrage, Renault fait l'apologie de la médecine sociale dans le rôle qu'elle a joué dans la dénonciation des inégalités de conditions de travail pendant l'industrialisation et dans l'inspiration des droits du travail.

<sup>11</sup> Selon Renault (2008 :292), Freud a le mérite d'avoir abordé le rapport entre souffrance et adaptation et entre souffrance et insupportable.

Pour interpréter des trajectoires de souffrance, Renault (2008) propose une deuxième typologie, dynamique ou diachronique, basée sur une intensité différenciée des défenses sensées diminuer la souffrance. Une souffrance normale ou amortie (2008 :327) se gère par un déplacement des attentes ou un lancement de défis à son mérite. Si les défenses sont insuffisantes, la souffrance devient anormale au sein de laquelle, Renault (2008) identifie deux niveaux : une souffrance pathogène (déli ou dépression, isolement) et une souffrance sévère (décompensation). Pour Renault (2008), le contexte social peut jouer un rôle contradictoire, soit en fournissant des moyens de lutte, soit en devenant un frein aux possibilités de faire sens. Il reformule alors la définition de la souffrance sociale comme « une imbrication complexe du psychique et du social, du biographique et du contextuel, du structurel et de l'occasionnel » (2008 :333).

La synthèse des apports philosophiques à la notion de souffrance sociale permet d'identifier deux types d'approches. Celle proposée par Ricoeur (1994) qui cherche à comprendre le sens de la souffrance à travers l'expression du rapport à soi et à autrui, et celle de Renault (2008) qui propose de faciliter la gestion de cette souffrance en scrutant les défenses qui sont révélatrices de son existence. Cette interprétation fait l'objet de critiques synthétisées par Lamoureux (2007) :

« La souffrance relèverait de la sollicitude et non de la solidarité. La compassion, la miséricorde, le travail du « sentir avec » la personne qui exprime sa souffrance, conduisent à un travail de réparation, de bienfaisance, dans une logique d'assistanat» (2007 :12).

S'ouvre ainsi une autre manière de concevoir le concept de souffrance sociale. Dans un ouvrage dirigé par Blais et al (2007), les auteurs livrent une méta-analyse multidisciplinaire du thème de la souffrance sociale qui s'inspire de références

théoriques diverses. Chronologiquement, il semble que les pionniers nord-américains soient les anthropologues médicaux. Kleinman et al (1997), cités par Lamoureux (2007), s'intéressent dans leurs travaux, à la *social suffering* liée aux expériences des réfugiés et aux victimes de génocide. Même si leur objet est spécifique, leur proposition mérite d'être citée. « La souffrance sociale est une expérience sociale dont les origines et les conséquences se trouvent dans les blessures infligées par les forces sociales, les pouvoirs économiques, politiques et institutionnels » (Lamoureux, 2007 :9).

Pour Blais et al (2007), la notion de souffrance sociale peut être utilisée comme une catégorie d'analyse, un outil de visibilité des rapports sociaux de domination et producteurs d'inégalités et d'injustice. Selon ces auteurs, parler de souffrance sociale c'est « réhabiliter » le poids du contexte sur la forme (les trajectoires) et le fond (mépris et non reconnaissance) des histoires individuelles (2007 :5). Dans cette proposition, les auteurs tentent de lier le niveau subjectif et objectif d'une réalité, de réhabiliter le poids du contexte sur les trajectoires de vie individuelles et de pointer les dysfonctionnements sociétaux et leurs effets sur et dans les corps et sur les rapports sociaux inégalitaires et hiérarchiques.

Autant de perspectives qui posent des défis aux sciences sociales et qui renvoient aux clivages théoriques abordés au début de ce chapitre. Les auteurs comme Dagenais (1998), Bernier (2001), D'amours (2006) et Tremblay (2008) qui se rattachent aux théories institutionnalistes tentent de trouver un consensus pour définir les critères objectifs de la précarité de l'emploi et situent l'analyse à un niveau sociétal. Ils démontrent que ce phénomène remet en cause les logiques du système juridique et de la protection sociale, les fonctions de l'un et de l'autre n'étant plus assurées. Les perspectives interactionnistes et phénoménologiques se placent du côté des acteurs, de leurs expériences subjectives et montrent à la fois les contraintes auxquelles ils ont à faire face et les stratégies développées pour les contourner. Face à ces réalités, la mobilisation collective est toujours possible mais la multiplicité des variations de

sens tend à réduire la portée de ces analyses qui s'attachent principalement à montrer les conséquences des situations vécues. Les travaux en psychodynamique du travail illustrent cette tendance. En voulant rendre compte des conséquences de la précarité du travail sur les personnes, elles n'éclairent guère le lien entre le développement de la précarité et les mutations du travail. Enfin, la pensée néomarxiste considère que les interactions sociales sont structurées par des rapports inégalitaires basés sur des rapports de domination qu'il s'agit de dénoncer. Les conditions sociohistoriques objectivables déterminent les pratiques et les interactions entre les acteurs, appartenant à des groupes antagonistes. Ici, le subjectivisme n'est pas une source de compréhension de la production et de la reproduction de la domination. Il est possible d'illustrer ces nuances à travers les liens effectués dans la littérature entre la précarisation du travail et la souffrance.

Comme le suggère Le Lay (2007b), on peut considérer la souffrance sociale comme un corollaire et un effet des processus de précarisation sociale. Rattachée aux transformations du travail, la souffrance sociale se manifeste par la peur, le retrait, les atteintes au corps et les relations à autrui alors que les injonctions à la responsabilité tendent à la minimiser. Ce qui préoccupe ici c'est le décalage entre « perception de soi et normes sociales de réussite attendues » (Le Lay, 2007b :82), c'est à dire ce qui se joue dans le rapport à soi et dans le rapport aux autres, pour paraphraser la proposition de Ricoeur (1994) formulée plus haut. La prolongation de cette vision philosophique de la souffrance établit un deuxième lien entre précarisation du travail et souffrance sociale en introduisant avec Renault (2004) le thème de la non reconnaissance des rôles tenus, bloquant l'accès à des identités sociales et professionnelles définies au sein de la sphère du travail.

Pour ne pas sombrer dans le désespoir et réhabiliter la capacité d'agir, le recours au concept de « subjectivation politique » développé par Lamoureux (1999, 2001) au cours de ses recherches sur la participation citoyenne des personnes en situation d'exclusion sociale, s'avère ici pertinent. Cette subjectivation consiste d'abord à se

reconnaître comme sujet – à la différence d’un objet – libre et autonome en paroles, puis en actes ; à se délivrer du poids des préjugés et stéréotypes véhiculés à son égard. Le travail de subjectivation vise ensuite la mise en visibilité d’actions dans l’espace public. Sans donner un sens nécessairement politique aux stratégies utilisées par les salariés pour contourner leurs situations, révélées par des enquêtes de terrain, dans quelle mesure cette notion de subjectivation pourrait être transférée à la sphère du travail qui nous intéresse?

Exprimant un malaise issu d’expériences sociales humiliantes et méprisantes, la souffrance sociale évoque la remise en cause du bien-être et des expériences d’injustices. Alors, en référence aux théories précédemment exposées, et dans une perspective sociologique, il serait possible de penser que la souffrance sociale, vécue subjectivement, s’inscrit certes, dans les corps et les esprits, mais aussi se révèle à travers des domaines d’insatisfaction liés au décalage entre les attentes en terme de statuts et de places et les rôles effectivement remplis. Dans la littérature, la mise en évidence des sources, des signes et des manifestations de la souffrance au travail est rattachée aux thèmes de la reconnaissance et de la justice.

### 1. 5. 3. Les enjeux soulevés par la souffrance sociale

Dans le cadre de ses travaux en psychodynamique du travail, Carpentier-Roy (2001) rappelle que la reconnaissance passe par un message explicite portant un jugement sur le travail accompli, son utilité avérée par l’entreprise (ou ses dirigeants), sa beauté formulée par les pairs, sur la base des cultures de métiers. La non reconnaissance d’un acteur-sujet, (être en action et libre), passe par son assimilation à une ressource, au même titre que les matières premières, un moyen qu’il s’agit d’optimiser (et un coût à réduire).

Selon Honneth (2004), la reconnaissance renvoie à un enjeu de visibilité d'un sujet social. La non reconnaissance sociale, associée à une invisibilité, peut être perçue comme un mépris selon trois modalités : ne pas disposer librement de son corps, la privation de droits et faire l'objet d'un jugement social négatif. Dans le premier cas, l'individu concerné ressent une honte et perd confiance en lui-même et envers les autres. Dans le second, la personne perd son statut de membre à part entière d'une communauté, est blessée et éprouve de l'irrespect vis-à-vis d'elle-même. Dans la troisième situation, la dépréciation des modèles d'autoréalisation se reporte sur l'individu qui les porte. En l'associant à la thématique de la justice sociale, Renault (2004) prolonge la théorie de la reconnaissance de Honneth pour l'enrichir d'une dimension sociale. Il construit sa proposition en constatant que la conception de la reconnaissance chez Honneth est limitée aux relations intersubjectives, aux échanges tout en s'inscrivant dans des institutions régulatrices de ces interactions. Or, selon Renault (2004), les attentes de reconnaissance et les modalités de leur satisfaction évoluent et se transforment dans la mesure où les institutions<sup>12</sup> produisent elles-mêmes des rapports de reconnaissance. La critique sociale permet de mettre en évidence que le fonctionnement des institutions, la divergence des projets en leur sein et le décalage entre les règles et le sens qu'elles produisent peuvent être sources d'injustice et provoquer des dénis de reconnaissance. Renault parle de reconnaissance dépréciative (infériorisation, disqualification et stigmatisation), de méconnaissance ou d'invisibilité et de reconnaissance fragmentée (incohérence et clivages) (2004 :191-194).

Pour Sennett (2003), la reconnaissance prend également la forme du respect mutuel, engageant respect de soi et respect de l'autre. La mutualité de ce respect ne va pas de soi car elle est mise à mal à travers le fonctionnement des structures sociales (logique de concurrence et de compétition « pour la lutte des places »), l'idéologie du

---

<sup>12</sup> L'institution est définie par Renault comme une instance symbolique qui détermine le sens des interactions et leur modalité langagière par exemple et comme une instance régulatrice de mise en ordre et de coordination de ces interactions.

développement personnel (forgée sur la méritocratie, l'évaluation des capacités et du potentiel) et la valorisation de l'autonomie et de la réussite individuelle (au nom de l'éthique du travail) (2003 :124-125). Dépendance à l'autre et réciprocité supposent un travail long et continu alors que les échéances du capitalisme sont courtes et brèves. La prise de risque imposée aux travailleurs modernes les conduit à se focaliser « sur ce qu'ils ont à perdre plutôt que sur les gains éventuels » (2003 : 272) procurés par le respect mutuel.

Reconnaissance, respect mutuel et redistribution sont des principes de justice qui mettent en jeu la dignité humaine. Leur négation et leur remise en cause caractérisée par des situations de domination et de monopole donnent naissance à un sentiment d'injustice et un sentiment partagé d'impuissance face aux inégalités (Guienne, 2001). Nous laissons aux politologues le soin de débattre sur le « quoi » de la justice sociale et sur le « comment » la mettre en œuvre. Selon Fraser (2009), ces débats, tout comme celui du « qui », doivent être actualisés. Pour tenir compte des conceptions rivales et concurrentes du conflit social<sup>13</sup>, elle propose de prendre en compte et reconnaître comme sujets de justice « tous les assujettis », c'est-à-dire soumis à une structure de gouvernance des interactions, « au pouvoir coercitif d'une organisation », la régulation des interactions sociales étant basée sur le maintien des inégalités entre gouvernants et assujettis. La mise en évidence de l'absence de reconnaissance sociale issue de ces relations et source de souffrance et d'injustice constitue un domaine privilégié pour la sociologie, en pensant la justice en situation (Guienne, 2001).

Compte tenu de ces propositions, il semble que les atteintes au bien-être et les souffrances qui en émanent pourraient constituer des repères de ce qui se joue au sein des rapports sociaux inégalitaires, dans le champ du travail notamment. Ils soulèvent une question fondamentale, celle de la dénonciation des injustices que représentent

---

<sup>13</sup> Le thème du conflit social diffère selon les revendications exprimées par les localistes, les communautaristes, les régionalistes, les transnationalistes ou les mondialistes. Pour un approfondissement de ces différentes conceptions voir, Fraser, N, 2005. *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La découverte.

les inégalités exacerbées par les mécanismes dits de précarisation du travail et l'accompagnement des mobilisations qu'elles justifient.

Pour synthétiser ce chapitre, rappelons que, schématiquement, la précarité du travail correspond à un état comportant des caractéristiques juridiques, sociologiques, économiques et professionnelles et s'inscrit dans un contexte de flexibilité et de libéralisation capitaliste. Comme nous l'avons abordée à plusieurs reprises, la précarisation du travail semble affecter les trajectoires de vie de millions de personnes appartenant à des catégories bien identifiées et identiques, quelque soit le pays considéré. À partir des données statistiques fédérales, les chercheurs américains et canadiens mettent en évidence des rapports de classes en distinguant deux niveaux d'inégalité, d'une part entre les emplois standards et les non standards en termes de salaires, de syndicalisation et de complexité des tâches puis entre les travailleurs qualifiés et les non qualifiés occupant des emplois non standard (Kalleberg, 2000 ; Kalleberg et al, 2000). Parmi ceux-ci, le montant des salaires et l'accessibilité aux avantages sociaux sont inégalitaires. Simultanément, apparaissent d'autres inégalités : la situation des femmes vis-à-vis de l'emploi atypique est défavorable dans toutes les analyses, renforçant les inégalités de genre (Kalleberg, 2000 ; Revel, 2001 ; Malenfant et al, 2002 ; Saunders, 2003 ; Stephenson et al, 2003 ; D'amours, 2006 ; Ulysse, 2006 ; Venne, 2007 ; McAll, 2008), les minorités visibles et particulièrement, la communauté noire aux Etats-Unis (Massey, 1990 ; Wilson, 1994, Kalleberg et al, 2000) et au Canada (Zeytinoglu et al, 2000), les immigrants au Québec (Saunders, 2003, Ulysse, 2006), les populations d'origine étrangère en France sont également concernées par ce processus au sein duquel se jouent des rapports interethniques, basés sur une expérience de l'injustice.

Certains auteurs, comme Appay (2001), Martuccelli (2004), Le Lay (2007), Lamoureux (2007), Pfefferkorn (2007) et Mc All (1996, 2008) proposent alors de poser un autre regard sur ce qui se joue au niveau relationnel. Dans cette perspective, il s'agirait de cerner en quoi la précarité du travail constitue t-elle une inégalité ? L'analyse de la précarisation du travail à partir du concept d'inégalités sociales permettrait ainsi d'éclairer pourquoi certaines catégories de populations sont concentrées dans des situations de travail et d'emploi insatisfaisantes.

## Chapitre II. LES INÉGALITÉS SOCIALES

### AU CŒUR DU RAPPORT SALARIAL

Les nombreuses recherches que nous avons parcourues dans le chapitre précédent s'attachent à démontrer les caractéristiques des personnes en « état » de précarité du travail ou de l'emploi et leurs conséquences sociales et économiques à partir de diverses dimensions (rapport au travail, revenus, protection sociale, estime de soi). La notion de souffrance au travail apparaît liée à des situations de non reconnaissance de l'acteur, celle de souffrance sociale à la question de l'injustice. Nous avons également relevé les cloisonnements disciplinaires et les postures qui en découlent pour penser, décrire et comprendre la précarisation du travail. Finalement nous avons introduit un nouveau champ, celui des inégalités sociales, pour tenter de penser notre objet, l'expérience de la précarisation du travail, dans un monde relationnel, hiérarchisé, construit par le jeu des acteurs sociaux, leurs rapports sociaux étant inégalitaires.

L'existence des inégalités sociales n'est pas nouvelle. Leur persistance et leur aggravation remettent en cause les fondements et valeurs des Etats occidentaux tels que l'égalité des chances, l'égalité hommes/femmes, l'accès aux droits sociaux, donc rejoignent les problématiques de l'injustice et de la citoyenneté. Elles se cristallisent dans de nombreuses sphères telles que l'école ou la famille. Celles qui se jouent dans le champ du travail ont été mises en évidence dès le 19<sup>ème</sup> siècle, relayées depuis par les théories de la segmentation du marché du travail. Dès les années 60, le mouvement féministe et la sociologie structuraliste ont contribué à dénoncer les inégalités de genre au sein de la famille et des lieux de travail, la persistance voir la résistance des inégalités de classe à l'école. Le mouvement afro-américain des droits civils et de la lutte pour l'égalité aux Etats-Unis et certains sociologues dits post-coloniaux ont mis en évidence les inégalités liées à l'appartenance ethnique.

Comment les inégalités sociales sont-elles restituées et comprises dans la littérature, et notamment au Québec? Quelles sont les catégories de populations concernées ?

Leur interprétation donne t-elle des pistes de compréhension de la précarisation du travail ? L'objectif de ce chapitre est de proposer une lecture théorique des inégalités sociales et d'en illustrer les enjeux à travers la théorie de la segmentation du marché du travail et des rapports sociaux inégalitaires.

## 2. 1. Penser les inégalités sociales

Lorsqu'on examine la littérature traitant des inégalités sociales, les auteurs tentent de dénoncer celles qui font rage depuis des siècles. Dans le champ du travail, ces inégalités opèrent sur les classes sociales (pouvoir de contrôle), les sexes (disparité des salaires entre hommes et femmes, par exemple), l'âge (jeunes et âgés en concurrence), l'origine ethnique (taux de chômage plus élevés chez les nouveaux immigrants et les minorités visibles). Au niveau individuel, certaines de ces caractéristiques sont incontournables (comment choisir son sexe, son âge, son lieu de naissance ?). Des dispositifs publics tentent éventuellement de les rectifier, sans grand succès quand on pense par exemple aux revendications syndicales en faveur des femmes ou aux mesures publiques d'accueil des immigrants. Plusieurs questions restent en suspens. Qu'entend-on par inégalités sociales ? Pourquoi ces inégalités, si souvent et si brillamment dénoncées existent-elles encore ? La philosophie politique et la sociologie critique constituent deux sources potentielles d'éclaircissement.

Dans sa réflexion philosophique, Maurin (2003), responsable de l'Observatoire français des inégalités, propose une définition de ce que serait l'inégalité. Il la conçoit comme « une différence socialement produite que subit un individu ou un groupe d'individus ». Nous retenons l'adverbe associé à l'adjectif pour comprendre qu'elle est une construction sociale, une différence dont l'origine ne relève pas de la nature mais de la société. Elle s'impose à un individu ou à un groupe, le classe malgré lui dans une position hiérarchiquement défavorable, inférieure. Bonnewitz (2004) préfère distancier le concept de différence de celui d'inégalité. Se situant dans le champ du travail et de l'économie, il associe inégalité et désavantage. Il introduit un rapport établi entre groupes constitués sur la base d'une inégale répartition de ressources, à la fois valorisées et rares, comme le travail. Cette hiérarchisation tient compte des niveaux de pouvoir, de privilèges et de situations (2004 : 11).

Deux grandes écoles s'affrontent quant à l'origine des inégalités sociales. La première consiste à naturaliser et à essentialiser les inégalités, justifiant ainsi leur reproduction et le traitement individualisé de leur symptôme (McAll, 2006). Ce schéma est classique au sein des groupes culturels et de leurs revendications et des approches conservatrices de la pauvreté qui consistent à mettre en évidence une « culture de la pauvreté » (Murray, 1990) en percevant les dissemblances entre les pauvres et les autres (Young, 2000). En justifiant les inégalités par les caractéristiques culturelles des individus et leurs comportements et en amalgamant l'appartenance à un groupe culturel à celle d'un groupe structurel<sup>14</sup>, au sens que lui donne Young (2000 : 97), la légitimité de leur reproduction est naturelle, devenant un phénomène circulaire. En utilisant cette approche dans une perspective de lutte à la pauvreté ou contre les inégalités sociales dans leur ensemble, les politiques préconisées ciblent les groupes et individus différents du modèle dominant, leur assignent la responsabilité de leur situation et tentent de les réadapter à l'emploi ou prônent le multiculturalisme au nom du respect de cette différence. En ce sens, cette perspective rejoint celle du libéralisme qui, en défendant bec et ongles la logique de marché et la suprématie de la liberté individuelle, notamment celle d'entreprendre, suppose que celles-ci soient suffisantes pour assurer à chacun un potentiel de réussite. Implicitement, la pauvreté est alors envisagée comme un échec incombant à la personne qui n'aurait pas su exploiter les opportunités illimitées offertes par le marché (Mouffe, 2000 :21 ; McAll, 2008).

Selon le deuxième courant de pensée, auquel nous souscrivons, « les inégalités de conditions et de moyens sont produites dans le cadre de rapports entre différentes catégories d'acteurs [...] Dans ce cas, la (re)production d'inégalités s'inscrit dans les rapports eux-mêmes comme finalité » (McAll, 2006 :9). Un collectif d'acteurs se constitue par différenciation aux autres sur la base de ses pratiques, ses capacités et

---

<sup>14</sup> Selon Young, un groupe structurel est « un groupe de personnes aux positions similaires en relation interactive et institutionnalisée qui conditionne leurs opportunités et projets de vie » (2000 :97).

ses structures de pouvoir. Tout en pouvant s'identifier à des groupes sociaux différents, l'appartenance d'un individu à un groupe se fonde sur la non appartenance à l'autre (Young, 2000 :90). Ainsi, selon Young, l'analyse de la formation des groupes sociaux s'élabore dans une logique relationnelle. Les relations sociales définissent la position des personnes en termes d'expériences et d'opportunités et sont configurées par des relations de pouvoir, d'allocation des ressources et d'hégémonie discursive (2000 : 83).

Le concept de rapport social permet de penser la dialectique unité/lutte, les rapports de domination entre les groupes. « Le rapport social est en somme une tension qui traverse le champ social et qui érige certains phénomènes sociaux en enjeux autour desquels se constituent des groupes sociaux aux intérêts antagoniques » (Pfefferkorn, 2007 :10). Utiliser la dynamique des rapports sociaux inégalitaires permet d'analyser les relations de domination entre les acteurs des différents groupes sociaux. Ils agissent comme des marqueurs de positions individuelles et relationnelles. Ils s'inscrivent dans le cadre d'une structure sociale définie comme un contexte institutionnel qui oriente l'action des individus par un jeu d'accentuation des opportunités ou de désavantages issus des relations et des interactions au sein du groupe ou avec les membres d'autres groupes. La structure sociale assure une permanence et une reproduction des règles produites et reproduites par l'action et l'interaction des acteurs, obéit à des conditions socio-historiques qui influencent l'action présente, celle-ci ayant des conséquences sur les actions futures (Young, 2000 :92-97). Les différences de position entre les groupes forment des inégalités structurelles qui comportent deux niveaux : les contraintes et les restrictions et la comparaison avec d'autres positions (en termes de subordination, d'autorité, de prestige et de privilèges).

« Selon la perspective développée ici, les inégalités sociales sont vues comme étant produites dans un univers d'actions qui opposent non seulement les individus les uns aux autres, mais également les différentes catégories d'appartenance qu'elles soient fondées sur le genre, l'ethnicité, la classe sociale, la religion, l'âge ou tout autre critère qui peut émerger dans un contexte social donné » (McAll, 2006 :10).

Attachés à conserver leur position au sein d'un groupe ou tentant de l'améliorer, les individus « tendent à reproduire dans le quotidien les rapports sur lesquels » elle repose (McAll, 2006 :10).

Transposée dans le champ du travail, cette conceptualisation prend tout son sens et nous sert à problématiser notre objet. En tant que structure sociale, le marché du travail constitué par la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi, répond à des règles définies par les entreprises, les travailleurs ou leurs représentants et l'État, trois groupes d'acteurs au pouvoir inégal, changeant et aux intérêts et finalités relativement divergents. Par le jeu des luttes et négociations, relayées par le rôle de régulation plus ou moins fort joué par l'État, l'offre de travail émise par les entreprises évolue aussi selon l'environnement économique. Historiquement, les interactions entre ces trois catégories d'acteurs ont été « encadrées » à travers le compromis fordiste qui paraît mis à mal, on l'a vu. Aujourd'hui, les revendications syndicales sur la défense de l'emploi et des conditions de travail s'en inspirent toujours. Pourtant, des inégalités existent encore au sein du groupe des salariés où se jouent des rapports de classes, de genre, racisés et intergénérationnels. L'idéologie néolibérale a reconfiguré les positions des deux autres acteurs. L'État s'est plus ou moins retiré par la dérégulation ; les entreprises tentent de s'attaquer aux différentes protections représentant, pour elles, des contraintes législatives affectant leur productivité, selon le discours dominant. Ainsi le marché du travail présente à la fois des inégalités sociales classiques basées sur les rapports de classe, de genre, d'âge, ethniques et des inégalités qui paraissent plus nouvelles, liées aux opportunités d'enrichissement de

certaines groupes constituant, pour d'autres, de nouvelles contraintes sources d'appauvrissement. Une formulation qui renvoie à celle de Young dans sa définition des « inégalités structurelles » vues comme des contraintes faites aux personnes qui atteignent leur liberté et leur bien-être matériel avec un effet cumulatif sur les possibilités issues de leurs positions sociales, comparées avec celles des positions sociales procurant plus d'options ou un accès plus facile aux bénéfices (2000 :98). Cette lecture théorique des inégalités s'illustre à travers les processus de segmentation du marché du travail, « les traces de l'interaction entre éléments de la structure sociale » (Bernard et al, 1991 :153), qu'il s'agit maintenant d'explicitier.

## 2. 2. La segmentation du marché du travail

L'objectif de cette section est de présenter les contours théoriques et les enjeux de la segmentation du marché du travail et de dresser un état des lieux de ce dernier au Québec. En effet, dans la littérature, les inégalités sociales qui parcourent le champ du travail s'illustrent par la répartition de la population active en segments construits par le jeu des rapports sociaux. Même si la notion de segmentation du marché du travail paraît centrale pour comprendre le développement des emplois atypiques, ces catégories d'analyse font référence à des processus macroéconomiques. Dans la mesure où notre travail ne porte pas sur les mécanismes de division et de hiérarchisation de la main d'œuvre mais sur des logiques de situations et d'actions articulées au sein de parcours professionnels, nous en présentons une synthèse.

### 2. 2. 1. Repères théoriques

Un des premiers lieux de cristallisation des inégalités sociales se situe dans la structuration du marché du travail et dans la dualisation des milieux de travail. De nombreux sociologues ont utilisé les théories de la segmentation du marché du travail pour identifier ses multiples sous ensembles, mettre en évidence les inégalités entre les différentes catégories de main d'œuvre mais aussi pour insister sur sa construction.

La réflexion de Reynaud (1991), sociologue français du travail, s'inscrit dans la perspective de l'école de la régulation inspirée de Boyer et de la sociologie de l'acteur proposée par Touraine. Pour lui, «la balkanisation» du marché du travail est le produit de conventions établies entre partenaires sociaux qui construisent la régulation des marchés internes (conditions d'accès, d'exercice, de progression) et par conséquent, des marchés externes également. Tout en rappelant que la segmentation n'est pas un système binaire, cohérent et stable, Bernard et al (1991) s'inscrivent dans une perspective néostructuraliste pour cerner les différents systèmes

de rapports entre protagonistes. D'une part, l'entreprise et l'environnement économique dans lequel elle évolue permettent de comprendre la segmentation économique, c'est-à-dire les différents degrés de pouvoir des entreprises (1991 :152). D'autre part, les travailleurs, les employeurs et l'État sont les trois acteurs déterminant la distribution des positions des travailleurs et de ses principes, c'est-à-dire la segmentation du travail (1991 :160).

Petit (2001) propose une synthèse des théories britanniques et américaines pour comprendre l'évolution et les transformations à l'œuvre depuis 30 ans. Les distinctions entre marché interne et marché externe d'une part et entre marché primaire et marché secondaire d'autre part, permettent de lire les politiques de gestion de l'emploi au sein des entreprises. Les tenants britanniques de la segmentation du marché du travail tentent de la situer dans une réalité complexe en prenant en compte « les systèmes productifs » (2001 :12). Le marché du travail s'inscrit alors dans un schéma dynamique d'interactions entre la fluctuation des demandes de biens, « les conditions économiques de production, la technologie et les rapports de pouvoir entre le capital, le travail et l'État » (2001 :12). Le marché externe est donc constitué, par défaut, après avoir optimisé les différentes opérations de production – marché interne-, face aux contraintes conjoncturelles. Ainsi, ces économistes considèrent que les deux marchés (interne et externe) sont en perpétuel mouvement et que seul le niveau et la taille des segments changent avec la conjoncture. L'approche américaine, conduite par Pioré dans les années 70, et basée sur l'analyse des transformations du marché du travail, est particulièrement riche pour comprendre le fondement de cette segmentation. Elle résulte soit de mouvements sociaux qui ont permis la mise en place d'un salariat stable et protégé, soit de la division du travail influencée par la technologie et le marché des biens. Elle est « le fruit de stratégies d'optimisation » de la main d'œuvre (2001 :7). Les travaux des théoriciens britanniques et américains de la segmentation permettent, selon Petit, d'analyser « certains phénomènes récents tels que l'émergence d'un nouveau système productif et surtout l'accroissement des

inégalités qui l'a accompagné dans la plupart des pays de l'OCDE » (2001 :3). On peut toutefois se demander, à la lecture de l'ouvrage de Gordon et al (1982) si ces phénomènes de dualisation du travail sont si récents que cela. En utilisant une approche sociohistorique du développement du capitalisme aux Etats-Unis, ces économistes montrent plutôt comment, dès le début du 20<sup>ème</sup> siècle, les stratégies des entreprises ont tenté de prévenir ou de résoudre les conflits collectifs en décidant de diviser la force de travail. La segmentation du marché du travail est définie comme un processus sociohistorique par lequel les forces politico-économiques encouragent la division du marché du travail en sous marchés séparés. Celle-ci opère selon quatre principes. Le premier consiste à séparer les emplois stables des emplois instables dans un marché interne et un marché externe. Le marché interne est lui-même séparé en deux segments : dans le marché primaire, on retrouve les emplois de direction, de créativité ; le secondaire est composé des emplois « subordonnés », d'exécution et soumis à l'autorité<sup>15</sup>. Le troisième principe de division est celui de l'appartenance racisée. Les travailleurs des minorités, présents dans les segments précédents, sont ségrégués autant du fait des préjugés que par les systèmes institutionnels (conditions d'embauche, ...). Enfin, la dernière règle de segmentation met en jeu l'appartenance de genre. Les femmes sont assignées à certains types d'emplois, peu rémunérateurs et supposées dociles. Cette segmentation opère dans la continuité des institutions familiales et scolaires.

Pour Gordon et al (1982), la construction de ces différents segments est mise en évidence à travers les stratégies utilisées dans les entreprises pendant le 20<sup>ème</sup> siècle. Pour ces auteurs, le taylorisme et le management scientifique ont structuré les relations internes et mis fin à l'homogénéité de la condition ouvrière. Le

---

<sup>15</sup> Avec le développement du travail autonome, le marché externe est également scindé en deux. D'amours (2006) arrive à démontrer que, au sein des travailleurs indépendants, les inégalités salariales sont plus grandes qu'au sein du salariat. En superposant les caractéristiques des emplois non standards et celles des *bad jobs* (salaire, accès à une assurance maladie et à un plan de retraite, complexité des tâches), Kalleberg et al (2000) constatent par exemple une hétérogénéité des salaires parmi les emplois non standards.

développement du travail autonome a entraîné une individualisation des rapports de travail et un éclatement des collectifs de travail. Le mouvement syndical a été affaibli car contraint d'accompagner cette dualisation. L'embauche des femmes et des minorités a transformé l'image traditionnelle de l'ouvrier ; les conflits de classes ont été transformés en conflits racialisés ou sexistes. Enfin, la valorisation des diplômes scolaires pour attester de compétences a engendré à la fois de nouvelles pratiques d'embauche et des tensions entre détenteurs ou non et un accroissement des inégalités. À un niveau macroéconomique, le dualisme de la structure industrielle (centre stable et monopolistique et périphérie instable et de petite taille) permettrait d'entretenir à long terme cette segmentation, apparaissant comme un élément fonctionnel indispensable aux opérations capitalistes (Gordon et al, 1982).

Selon nous, les théories de la segmentation élaborées dans les années 70 apportent une lecture complémentaire à ce que d'autres appellent aujourd'hui la précarisation du travail tout en introduisant clairement les rapports sociaux de classes, de genre et racialisés et en identifiant les sources de légitimation de ces rapports. Elles illustrent les propos de Young en identifiant les positions des groupes structurels en présence, en concurrence et en conflit. Elles ouvrent la voie à une interprétation du marché du travail comme un système au sein duquel naviguent des acteurs assignés à des places subalternes ou secondaires du fait de leur appartenance sociale. On peut toutefois se demander, avec un brin d'espoir, si l'assignation dans un groupe est incontournable et dictée avant même l'entrée sur le marché du travail. Même si la mobilité sociale ascendante est limitée, il semble qu'elle existe encore.

Dans la mesure où notre recherche a lieu au Québec, il nous paraît intéressant de présenter les caractéristiques du marché du travail québécois à la lumière des énoncés ci-dessus.

### 2. 2. 2. La structure du marché du travail québécois

Dans le chapitre précédent (section 3) ont été présentées des données qui attestent du développement de l'emploi atypique selon le statut et du lien probable entre ces nouvelles formes d'emploi et la pauvreté en emploi. Ici, nous souhaitons préciser les caractéristiques de la structure du marché du travail québécois, en utilisant des schémas d'analyse empruntés à la science économique pour la répartition sectorielle des activités et à la sociologie du travail pour les divisions sociales et techniques du travail, tout en rendant compte de l'interdépendance de ces deux phénomènes. En effet, l'évolution de la configuration des secteurs d'activité entraîne une reconfiguration des positions et des places, la naissance d'une nouvelle « matrice des protagonistes » (Bernard et al, 1991).

Il existe un certain consensus sur la tertiarisation de l'activité économique dans les sociétés occidentales en général, et au Québec en particulier. Une tendance qui depuis 1995 ne cesse de croître pour atteindre 78% de l'emploi total en 2010. Le secteur secondaire représente encore 20% de l'emploi. À l'inverse, le secteur primaire perd des emplois et ne représente que 2,1% de l'emploi total (ISQ, 2011b). Dans l'industrie, la construction et l'agroalimentaire sont en hausse alors que les usines de textile et la fabrication de vêtements ou de produits informatiques sont en baisse.

Dans le secteur tertiaire, le commerce, l'hébergement et la restauration sont en hausse, tout comme les soins de santé, les services professionnels et techniques, l'information et la culture et les services aux entreprises, les administrations et les secteurs financier et immobilier. Le secteur des transports reste stable (ISQ, 2011b). Cette tertiarisation cache toutefois des disparités en termes de statuts et de tâches. Utilisant des données moins récentes, Malenfant et al (2002b) insistent sur l'augmentation des demandes de compétences professionnelles associée à l'expansion des services. Au Canada, 77% des nouveaux emplois créés en 1998 demandent un diplôme collégial ou universitaire. Au Québec, depuis 1984, 60% des nouveaux

emplois se situent dans l'économie du savoir (2002b :15). Les données publiées par l'Institut de la Statistique du Québec en 2006 confirment la tendance. Les postes de gestion sont restés stables entre 1995 et 2005. Les deux tiers de la main d'œuvre occupent des professions intermédiaires et techniques, leur progression est faible alors que « ce sont les emplois de niveau de compétence professionnelle qui ont vu leur proportion augmenter le plus entre 2000 et 2005 » (ISQ, 2006). Par ailleurs, en identifiant les conditions favorables à l'intégration en emploi, Malenfant et al (2002b) retiennent le recours à la « certification des connaissances » dans les processus d'embauche. Le diplôme est devenu un critère de sélection de plus en plus utilisé par les entreprises face à l'augmentation du nombre de diplômés alors que les postes de travail ne l'exigent pas toujours. Pour ces auteurs, ces tendances sont associées à des exigences accrues en terme de compétences personnelles : maîtrise de plusieurs langues, disponibilité et capacités sociales telles que la responsabilité, la communication, l'adaptation au changement, l'appartenance à de multiples réseaux sociaux, l'indépendance. Le clivage entre diplômés et non diplômés s'accroît.

Selon Langlois (1991), la division sociale et la division technique du travail sont toutes les deux sources de domination et de rémunération. La première échelle se compose de quatre segments selon « le degré de contrôle des moyens de production et de leur mise en œuvre » (1991 :162). Il s'agit des propriétaires, des gestionnaires, des superviseurs et des prolétaires. Le deuxième axe se découpe aussi en quatre segments selon « les places correspondantes à différents contenus de travail » (1991 :162). Ce sont la gestion, la mise en œuvre des processus de production, le traitement de l'information et l'exécution. Si l'on associe le niveau de compétence à la position dans la première échelle pour interpréter les chiffres de l'ISQ, on obtient la répartition suivante en 2005 : une stabilité du nombre de gestionnaires en 10 ans (environ 300 000), une augmentation du nombre de professionnels (de 500 000 à 700 000 professionnels en 10 ans) et de techniciens (de 820 000 à 1.2 million en 10 ans), associés soit à la supervision soit à la mise en œuvre. Ils occupent au total près de 2

millions d'emplois. Les postes d'intermédiaires qui peuvent se répartir dans les superviseurs, le traitement de l'information ou dans les postes d'exécution ont aussi augmenté de 200 000 en 10 ans, représentant 1.1 million d'emplois. Ceux du niveau élémentaire, considérés comme prolétaires et exécutants, sont stables (450 000).

Cette stratification peut être affinée en utilisant les chiffres de création d'emploi, selon le sexe et l'âge. En 2005, les 15-24 ans et les 35-44 ans n'ont pas bénéficié des créations d'emplois (ils étaient respectivement – 6 000 et – 21 000). Ce sont majoritairement les hommes de ces tranches d'âge qui sont concernés alors que les 45-64 ans sont présents dans 50% des créations d'emplois pour un total de 36 800. Celles-ci ont surtout bénéficié aux femmes, notamment dans la tranche 45-54 ans. Depuis les années 2000, les taux d'activité des 65 ans et plus repartent à la hausse.

Les taux de chômage nous permettent de savoir quelles sont les personnes disponibles sur le marché du travail. Au Québec, en 2008, celui des hommes était de 8,3% contre 7,2% pour les femmes. En 2010, après une année 2009 perturbée, il est respectivement de 8,2 et 8%. Le taux de chômage des moins de 24 ans était de 12,1% en 2008, loin derrière les 25-44 ans (6,5%). En 2010, il a progressé mais a baissé par rapport à 2009. Pour les moins diplômés (moins de huit années de scolarité ou secondaire partiel), il était de 14,1% en 2008 et est monté à 15,8% en 2010. Le taux de chômage des diplômés universitaires est de 4,9% en 2010 (ISQ, 2011c).

Tout en esquissant des tendances, ces statistiques nous informent sur les inégalités de conditions d'embauche, de rémunération, de syndicalisation, de participation au marché du travail, de protection entre salariés selon le secteur d'activité considéré, selon le niveau de qualification, le sexe et l'âge. Elles se superposent aux inégalités issues des méthodes de management utilisées au sein des processus de production, abordées dans le chapitre précédent, telles que le travail répétitif, la spécialisation, l'intensification, les exigences de qualité et de satisfaction de la clientèle et l'exposition aux accidents du travail. On retrouve également les caractéristiques des segments des marchés du travail mis en évidence en première partie de la section,

sans toutefois comprendre les logiques qui produisent cette segmentation. Pourquoi les salariés au bas de l'échelle, des femmes, des migrants paraissent-ils particulièrement concernés ?

## 2. 3. Les rapports sociaux inégalitaires

Même si le nombre de personnes appartenant aux segments instables du marché du travail augmente, toute la population active n'est pas touchée de la même manière. Comme nous l'avons appris dans la section précédente, les inégalités sociales sont le fait de relations et des interactions entre des groupes d'acteurs plus ou moins désavantagés, qu'il s'agit maintenant d'identifier.

### 2. 3. 1. Réhabiliter le concept de classe sociale et les rapports de classes

Les deux ouvrages collectifs dirigés par Chopart et al (2003, 2004) cherchent à savoir pourquoi, pendant presque trois décennies (des années 70 aux années 90), l'analyse en termes de classes sociales a connu un véritable déclin dans les sciences sociales. Selon eux, parallèlement à l'affaiblissement (numérique et symbolique) de la classe ouvrière, aux fragmentations des collectifs de travail, à l'individualisation des formes de régulations, la pertinence de ce concept a été remise en cause pour rendre compte de la tertiarisation des économies occidentales. Mais à en croire les différents auteurs ayant contribué à la revue, il ne fait plus de doute que les sociétés occidentales nécessitent toujours, pour les comprendre, une analyse à partir du concept pivot des classes sociales (Chopart et al, 2003). En constatant, non seulement la continuité des mobilisations collectives, mais aussi la persistance de « la violence symbolique, des rapports inégalitaires et des logiques de domination » (Chopart et al, 2004), réhabiliter le concept de classes sociales comporte un double enjeu, à la fois scientifique et politique. Dans un article cherchant à comprendre les relations entre les partis politiques de gauche et la classe ouvrière française, Beaud (2007) les considère comme des outils indispensables pour comprendre la transformation des rapports sociaux. Pour cet auteur, une entreprise réactionnelle s'est remise en route depuis les années 2000, d'une part, face au désengagement politique de la sociologie française et d'autre part, dans la volonté de « contrer une grille d'analyse

individualisante des rapports sociaux » (2007 :70), afin de mettre en évidence l'aggravation des inégalités sociales.

Les critiques de Pfefferkorn (2007) sont encore plus nombreuses. Selon lui, les tenants de l'interactionnisme ont centré leurs analyses sur l'acteur individuel, ses capacités d'initiative et d'actions, au sein d'un système consensuel et intégré, faisant fi des contraintes structurelles. Il cite également les théoriciens « postmodernistes » particulièrement influents, tels que Gorz, Beck ou Giddens. Ces derniers défendent, soit l'idée d'un éclatement des deux classes bipolaires traditionnelles au profit d'une moyennisation assurant la cohésion sociale de l'ensemble, soit l'idée que les inégalités sont ponctuelles à l'échelle d'une vie entière ou encore qu'elles sont liées aux capacités des individus (2007 :106-113). Enfin il remet en cause les réflexions de Paugam, Castel ou de Gaulejac autour des phénomènes dits « d'exclusion ». Tout en reprenant les critiques de la notion en elle-même, il condamne l'utilisation de la notion de lien social et sa rupture, fortement associée à celle d'exclusion (2007 :128), dans la mesure où celui-ci renvoie uniquement à la notion de cohésion sociale, d'unité du corps social en gommant le thème du conflit, de la lutte.

Pour lui, la rupture du rapport salarial fordiste se manifeste par une aggravation des formes d'exploitation et de domination (2007 :127). Le processus d'expropriation sur lequel repose ce rapport salarial est une cause fondamentale des phénomènes d'exclusion alors qu'il est absent des analyses de Paugam et de Castel, par exemple. L'exclusion devrait être rattachée à l'armée de réserve et aux surnuméraires identifiés par Marx. Dans le marché du travail, « ce sont les inégalités au sein des rapports de production qui jouent un rôle central dans la production des inégalités sociales » (2007 :150). Beaud (2007) est lui-même vigilant face aux interprétations des transformations opérées au sein des classes populaires. Le retrait voire l'absence de discours de classe observables à travers un espace public vidé de ses appareils politiques et syndicaux, l'effritement des solidarités de travail et « le changement du

rapport au politique des habitants des quartiers populaires » (2007 :70) n'ont pas pour autant fait disparaître les rapports de classes.

Faire référence à la division sociale par la théorie des classes, c'est introduire les hiérarchies et les conflits existants dans la sphère du travail. Selon Pfefferkorn (2007), penser les inégalités sociales en termes de rapports sociaux, permet de dépasser les classifications de positions propres à la perspective de la stratification qui propose des échelles statiques de strates sociales. A ce sujet, Dubet (2003) est explicite. La différence entre l'approche par les strates et celle qui privilégie les classes sociales se situe dans le niveau d'analyse des inégalités. Les premières rendent compte d'une hiérarchie entre différentes inégalités objectives alors que les classes sociales, tout en intégrant ces différenciations, sont déterminées par des rapports de classes et constituent potentiellement des acteurs collectifs. Pour être plus précis, les échelles de stratification apparaissent comme des produits analytiques permettant de représenter symboliquement les inégalités alors que les rapports de classes sont une des composantes (avec les rapports de genre et les rapports racialisés) qui permettent de penser la dynamique sociale conflictuelle.

Aujourd'hui cette polarisation se décline aussi selon le statut d'emploi (atypique ou non) associé à un travail de qualité ou non. L'augmentation du travail à temps partiel involontaire, et plus généralement celle du travail non standard seraient liées aux intérêts des employeurs (Kalleberg et al, 2000). Pour ces auteurs américains, la restructuration de l'offre d'emploi légitimée par l'idéologie capitaliste et les philosophies du management exacerbe la division du travail entre les classes sociales, elles-mêmes segmentées selon le niveau de qualification, d'éducation, l'appartenance à un réseau, la capacité de mobilité et de flexibilité. Ainsi se retrouvent « au bas de l'échelle », des travailleurs non syndiqués par l'atomisation sur les lieux de travail donc soumis à une individualisation de négociation, sous rémunérés, non reconnus dans leurs efforts, sans garantie de maintien en emploi, et non protégés par les régimes d'assurances sociales et médicales. À la lumière de ces réflexions, il semble

que l'analyse de la segmentation du marché du travail puisse être enrichie en mettant en scène les rapports de classes qui structurent la division de la force de travail.

Dans son ouvrage, Pfefferkorn (2007) souligne que parallèlement à la réhabilitation du concept de classe sociale, d'autres travaux mettent en évidence les rapports sociaux de sexe, de génération et ethniques. Ces derniers, apparus au moment du déclin des analyses marxistes dans les années 70, critiquent, à juste titre, la polarisation classique des rapports sociaux de classe entre ouvriers et bourgeoisie et visent à prendre en compte et dénoncer les rapports inégalitaires qui touchent d'autres acteurs. Sans pouvoir relater ici toute la richesse de la littérature issue de la sociologie féministe, de l'immigration ou de la jeunesse, nous concentrons notre attention sur des travaux qui lient ces rapports à la sphère du travail.

### 2. 3. 2. Les rapports de genre

Selon David (1986), les différenciations observables entre les deux sexes dans les différentes sphères de la structure sociale (travail, vie familiale, loisirs, éducation) ne sauraient être interprétées comme des rapports de sexe mais comme des rapports de genre. Cette distinction fondamentale permet de ne pas considérer les inégalités entre hommes et femmes comme « naturelles », issues de caractéristiques biologiques mais plutôt de les envisager comme des rapports sociaux « qui mettent en relief et interprètent une différence de nature biologique (de sexe) et qui se construisent à partir de cette différenciation » (1986 :39).

Tout en rappelant que ces rapports sociaux de genre ont d'abord été mis en évidence dans la sphère domestique, elle s'attache à démontrer qu'ils opèrent aussi dans la sphère du travail, même si la mise en évidence des différents mécanismes basés sur ces rapports a été lente et complexe. Après avoir constaté des inégalités de revenus récurrentes, les recherches ont permis de dévoiler un premier mécanisme révélateur de rapports de domination entre les hommes et les femmes et de la division sexuelle

du travail : « la ségrégation sexuelle des emplois » (1986 :16) ou, selon Tremblay (2002), « la concentration des femmes dans des emplois féminisés ». La perspective contenue dans ces deux citations n'est pas la même. La plus récente décrit une présence accrue de femmes dans certains secteurs alors que celle de David (1986) évoque les pratiques d'embauche et d'assignation des femmes à des postes qui les empêchent d'accéder à certains emplois ou certains secteurs d'activités. Le deuxième mécanisme est lié au premier dans la mesure où il le complète. La segmentation du marché interne en un segment primaire (emplois valorisés, stables, bien rémunérés) et un marché secondaire (emplois non qualifiés, répétitifs, contrôlés) est une conséquence de la division sexuelle du travail. Le marché externe accueille aussi en grande partie des femmes (travail à temps partiel, travail temporaire). Cette division est légitimée, comme la ségrégation, par la nécessité, pour occuper les postes, de détenir des compétences naturelles et comportementales appartenant supposément au genre féminin.

Il semble que vingt ans plus tard, et malgré les politiques de lutte contre les discriminations et la loi sur l'équité salariale, le marché du travail québécois soit toujours le théâtre de pratiques discriminatoires envers les femmes. Les écarts de revenus médians entre hommes et femmes varient selon le secteur d'activité mais sont défavorables aux femmes (Tremblay, 2002 :199), malgré une hausse de leurs niveaux de scolarité et leurs quelques accès à des professions prestigieuses (Langlois, 2003). La concentration des femmes dans le travail à temps partiel et dans les horaires atypiques (fin de semaine, irréguliers) fait émerger un paradoxe majeur. Si le travail à temps partiel, majoritairement assigné aux femmes, était une option choisie pour concilier vie familiale et vie professionnelle, pourquoi choisiraient-elles simultanément des horaires atypiques c'est-à-dire décalés du temps familial ? En réalité, il semble que cette question du temps partiel occulte non seulement le problème du sous-emploi et des bas salaires des femmes, mais aussi, assigne les

femmes à leur rôle domestique (Maruani, 2004 :109). Les rapports de genre existants dans la sphère familiale se renforcent et se cumulent à ceux de la sphère du travail.

Ces quelques lignes permettent de comprendre autrement que par des caractéristiques sexuelles pourquoi les femmes sont assignées à des emplois peu protégés, faiblement rémunérés, aux conditions de travail non négociées et aux relations de travail non encadrées. Les inégalités de position entre genre peuvent être interprétées comme un enjeu pour un groupe de maintenir l'autre, par soumission, dans une position défavorable. Les femmes ne sont pas les seules à vivre ces rapports inégalitaires.

### 2. 3. 3. Les rapports racialisés

Appartenir à un groupe ethnique ou un groupe racialisé ne renvoie pas au même type de rapport. Les relations entre deux groupes ethniques s'établissent autour de certains enjeux et s'articulent à travers des rapports de culture, de langue, de religion,... Les rapports racialisés introduisent une signification raciale à des relations entre deux groupes, dont l'un des deux est cible de racisme (Labelle, 2007). Au Québec, l'immigration est ancienne et associée au développement du capitalisme car pourvoyeuse d'une main d'œuvre bon marché (Labelle, 1980). Selon cette spécialiste de l'immigration au Québec, jusque dans les années 70, la population active immigrée réussissait à trouver une place relativement similaire à celle de la population née au Québec. Depuis les années 80, la croissance des inégalités de revenus, l'augmentation du temps de chômage et du temps nécessaire pour accéder à des emplois et revenus équivalents illustrent une dégradation de l'intégration au marché du travail des nouveaux immigrants alors que les niveaux de qualification des candidats retenus sont supérieurs à ceux des québécois (Labelle, 2007). Pierre (2004) s'est attachée à identifier les facteurs qui freinent l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec. À l'issue d'une revue de littérature dense et diversifiée, elle affirme que « le racisme et le sexisme combinés

créent des situations d'inégalités dans le domaine de l'emploi » (2004 :85). Les femmes immigrées sont touchées de plein fouet par la précarité d'emploi alors qu'elles ont des niveaux de diplôme supérieurs à ceux des canadiennes. « Les emplois précaires, à temps partiel et à horaire fragmenté considérés comme atypiques sont en réalité typiques pour les femmes immigrées » (2004 :86). Ces disparités s'expliquent par les pratiques de sélection, de sectorisation dans des emplois subalternes, de non reconnaissance de l'expérience antérieure et sont révélatrices de discriminations.

D'autres populations sont particulièrement affectées par les mécanismes de segmentation du marché du travail. Ce sont, par exemple, les jeunes de moins de 30 ans qui sont l'objet de disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi (dénommées « clauses orphelins ») et qui sont particulièrement attractifs pour le marché du travail externe (CPJ, 2001 ; Bernier, 2003 ; Venne, 2007). À l'autre extrémité des cycles de vie, il semble que les stratégies des gestionnaires de la main d'œuvre vieillissante ne semblent pas privilégier cette tranche d'âge par rapport aux autres. Dans l'ensemble du Canada, les entreprises adoptent des stratégies d'exclusion de la main d'œuvre vieillissante par l'incitation au départ à la retraite négociée individuellement ou des stratégies de maintien en emploi qui visent en fait l'adaptation de cette main d'œuvre au changement (Bellemare et al, 2006 :13). Enfin, il semble également important de signaler les rapports inégalitaires auxquels certaines personnes sont soumises du fait de leur orientation sexuelle. Peu de recherches sont disponibles sur ce sujet. Toutefois, un récent rapport de la HALDE<sup>16</sup> (2008) fait état de travaux réalisés auprès de salariés *gays* et lesbiennes pour savoir dans quelle mesure l'homophobie en entreprise se manifeste, est perçue et éventuellement traitée. Face à l'enjeu central du dévoilement de l'orientation sexuelle dans le milieu de travail et qui, par conséquent, peut fausser les résultats de l'enquête, les auteurs

---

<sup>16</sup> H.A.L.D.E. : Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, en France.

concluent que « l'ensemble des facteurs qui expliquent les discriminations perçues par les répondants renvoie bien plus à de facteurs classiques (sexe, niveau scolaire, secteur, taille de l'entreprise) qu'à des facteurs spécifiques aux *gays* et lesbiennes » (2008 :145).

Les trois groupes que sont les classes sociales, les femmes et les minorités ethniques et racialisées occupent des places défavorisées du fait d'inégalités structurelles, au sens de Young. Leurs positions sous-entendent en effet celles de groupes plus, voir beaucoup plus, favorisés sur diverses échelles, de prestige ou monétaires, par exemple. Les relations entretenues entre ces groupes et au sein de ces groupes se situent dans la sphère du travail notamment. On peut donc penser que la relation salariale (incluant la relation d'emploi et les relations dans le travail) constitue un exemple pur, typique de ces relations d'interdépendance. Celles-ci sont encadrées dans des rapports sociaux comportant des enjeux de domination, d'accès aux ressources et aux positions, de contrôle et reposent sur un certain nombre de pratiques. Nous en avons abordé quelques unes avec les travaux de Gordon et al (1982), de David (1986) et de Labelle (2007) qui suggèrent d'aller sonder ces pratiques pour comprendre les mécanismes de segmentation du marché du travail. Pour revenir au thème de la précarisation du travail abordé au chapitre 1, on peut se demander en quoi la perspective des rapports sociaux permettrait-elle de mieux le circonscrire ? Dans quelle mesure la position d'une personne dans un des segments du marché du travail est-elle liée à son appartenance à un groupe social défavorisé ? À partir de ces questions on accède à un niveau d'interrogation qui complète et dépasse le thème de la satisfaction au travail exprimée par un salarié ainsi que celui de l'attente d'une stabilité d'emploi. Toutefois, deux faiblesses sont formulées à l'égard des analyses présentées ici. D'abord il s'agit de l'invisibilité des différents rapports sociaux. Cette question renvoie, bien sûr, aux méthodes et aux données pouvant être recueillies, mais aussi à la posture à partir de laquelle l'objet est étudié. La deuxième critique est celle du cloisonnement analytique qui consiste à réduire un

acteur à un seul groupe d'appartenance. Sous l'effet des catégorisations et des spécialisations disciplinaires, la portée de l'analyse semble se limiter à un rapport social particulier plutôt qu'à leur dynamique générale. Dans la prochaine section, nous présentons des travaux qui tentent de dépasser ces limites.

## 2. 4. L'articulation entre la segmentation du marché du travail et les rapports sociaux

L'objectif de cette section est de pousser encore un peu plus l'exploration de la littérature pour répondre à trois questions laissées en suspens. Il s'agit de voir quels sont les outils qui permettent d'abord de mettre en évidence les rapports sociaux et ensuite de prendre en compte la multiplicité d'appartenance à des groupes ? Nous souhaitons également aborder quelles sont les logiques sociales par lesquelles ces rapports trouvent leur sens et leur force ?

### 2. 4. 1. La visibilité des rapports sociaux dans les recherches empiriques

Les travaux qui sont présentés ici ont été choisis pour deux raisons essentielles. Ils ont été réalisés dans des contextes nationaux différents et sans être représentatifs, au sens strict, de l'ensemble de leur réalité sociale, les phénomènes observés tendent à penser que leur structuration renvoie à des mécanismes comparables. Par ailleurs, les approches utilisées s'inspirent d'une sociologie compréhensive, cherchant à identifier des processus complexes et interdépendants et ainsi tentent de les rendre visibles.

En analysant les activités de ferrailage dans le secteur du bâtiment en France, Jounin (2006) en établit les circonstances. D'une part, il précise que ces opérations ont été l'objet de procédures d'externalisation et de sous-traitance menées par les entreprises de gros œuvre. Sous formes de petites et moyennes entreprises, ces structures tentent de décrocher des contrats auprès des donneurs d'ordres en pratiquant des coûts très bas. Sans syndicats, les répercussions sur les salaires sont délétères. Le recours à l'intérim permet de répondre aux demandes, de faire face aux creux d'activité et de renforcer la discipline face aux menaces de licenciement sur le champ (2006 :11-13). D'autre part, l'auteur observe dans ce secteur la concentration d'immigrés maghrébins en situation de séjour temporaire ou irrégulière. Sans pouvoir démontrer le racisme auxquels ces salariés précaires ont à faire face dans les entreprises du

bâtiment, l'auteur examine plutôt les mécanismes d'organisation des embauches. (2006 :18). Les acteurs impliqués (les chefs de chantier, l'entreprise sous-traitante ou l'agence de placement) fonctionnent à partir de stéréotypes qui assignent les personnes à un métier selon leur origine (les portugais à la maçonnerie, les maghrébins au ferrailage et les maliens comme manœuvres) ou par cooptations de membres de la famille ou de la communauté qui alimentent la concentration ethnique et constituent une discrimination indirecte (2006 :21). Pour que le système soit tenable, « des mécanismes informels de compensation sont créés » (2006 :24) comme la référence à la loyauté ou la « préférence ethnique ». Ici, c'est tout le jeu des rapports sociaux de domination dans le travail qui a servi de démonstration. On voit comment les différentes pratiques basées sur la discrimination permettent au système de remplir ses objectifs.

Deux contributions de McAll (1996, 2001), issues d'enquêtes de terrain auprès d'une population montréalaise, tentent de montrer la réalité des inégalités subies par différentes catégories de personnes, prestataires d'aide sociale, femmes monoparentales ou personnes immigrées. En observant leurs conditions de vie quotidienne (travail, logement, transport, alimentation, santé, réseaux), il repère les pratiques discriminatoires dont font l'objet ces personnes stigmatisées par un statut social dévalorisant. A travers les rapports sociaux du quotidien, McAll (1996, 2001) identifie ainsi des acteurs politiques et économiques. Cette approche microsociologique, effectuée à partir des trajectoires de vie des personnes, lui permet de relativiser la notion de pauvreté, comme état, et de la présenter plutôt comme un produit de ces rapports, existants au quotidien. Même si le manque de ressources est une constante, il utilise le terme d'appauvrissement, défini comme une situation construite résultant de « barrières » érigées par la société. Sans tomber dans un discours de victimisation, McAll conclut plutôt en affirmant que « ces personnes ne correspondent pas au stéréotype de ce qu'elles sont sensées être, exerçant souvent

seules des responsabilités familiales lourdes quand on projette sur elles l'irresponsabilité » (2001 : 111).

Les questions posées aux observations empiriques donnent lieu à une analyse croisée de rapports sociaux entremêlés.

#### 2. 4. 2. La nécessité d'une analyse transversale

Comprendre le système formé par les inégalités sociales en articulant les rapports sociaux de classe, de genre et racialisés devient une nécessité pour ne pas dire une évidence si l'on tient compte du fait que ce sont les mêmes catégories sociales qui cumulent bas salaires, précarité du travail, faible espérance de vie, conditions de travail dégradées, reproduction sociale. Différents auteurs justifient cette posture. Comme le suggère Mouffe (2000), à partir de sa réflexion sur la citoyenneté, il importe avant tout de considérer l'agent social comme « une articulation d'un ensemble de positions de sujet, correspondant à la multiplicité des relations sociales dans lesquelles l'agent est inscrit » (2000 :183), ce qui permet de dépasser les analyses essentialistes, culturalistes voir naturalistes des inégalités, dénoncées également par Young (2000).

Le marché du travail est caractérisé par une plurisegmentation en termes d'emplois, de groupes sociaux, de catégories socioprofessionnelles et de revenus (Bernard et al, 1991). Opérer une analyse sur un des segments conduit, selon Bonney (2007), à minimiser l'impact des multiples rapports sociaux en présence, à occulter la complexité sociale et le caractère systémique des inégalités, assurant d'une part leur production et leur reproduction et d'autre part leur concentration sur des groupes sociaux désavantagés. Dans leur contribution, Zeytinoglu et al (2000) sont clairs et précis. La dualité, issue de la flexibilité, entre emplois standards et non standards, crée un système à deux vitesses au sein duquel les travailleurs sont l'objet d'un traitement différencié, basé à la fois sur le statut et sur l'appartenance sociale, de

genre et ethnique (2000 :141). Leur approche « multidimensionnelle » propose deux types d'analyses. La transversalité tient compte de l'interconnexion, c'est à dire de la construction ou le renforcement mutuel, des rapports sociaux (genre, classe, ethnie). Les analyses polarisées, à partir du concept de *duality* qui renvoie à celui de la division de la force de travail, permettent non seulement de tenir compte de la structure dichotomique du marché du travail (interne/externe) mais aussi de celle des groupes eux-mêmes (au sein des classes sociales, du groupe des femmes, des groupes ethnicisés). Les auteurs canadiens fournissent par la suite deux illustrations de leur grille d'analyse. La première consiste à comprendre la surreprésentation des femmes immigrées dans les emplois précaires au Canada, subissant des rapports de genre et ethniques sur le marché du travail. À l'inverse, les femmes blanches de la classe moyenne restent peu de temps dans les emplois périphériques (2000 :143). Ensuite, ils scrutent le secteur du nettoyage et constatent la coexistence de deux catégories de travailleurs dans les mêmes entreprises. Les femmes immigrées sont embauchées par des agences de placement, travaillent de nuit, avec des bas salaires et sont non syndiquées. Les hommes blancs sont salariés permanents, travaillent de jour, avec des salaires plus élevés et sont syndiqués (2000 :145).

Dans son article paru en 1990, Massey analyse les processus de ségrégation auxquels sont soumises les communautés noires américaines des grandes villes et qui permettent d'expliquer la formation d'une *underclass*. Il affirme pour conclure que, pour comprendre ce phénomène, il est nécessaire d'adopter une posture théorique permettant de croiser l'appartenance ethnique qui explique la ségrégation spatiale et celle de classe qui participe à l'appauvrissement et d'en saisir les interactions.

Toutes ces contributions vont dans le sens d'un système structuré de rapports producteurs d'inégalités. Racisme, sexisme, classisme et âgisme sont des processus de domination. Leur objectivité tout comme leur perception sont difficilement saisissables du fait de leur caractère diffus, complexe, évolutif et de l'absence d'indicateurs fiables. L'interprétation des rapports révélés par les interactions

quotidiennes qui forgent les trajectoires d'acteurs semble compléter les faiblesses des analyses macrosociologiques. Les différents terrains de recherche recensés n'ont cependant pas abordé directement la question des expériences de travail et d'emplois précaires. Pour terminer ce cheminement, il nous paraît indispensable d'étudier quelles sont les logiques qui parcourent ces rapports sociaux, ce que David appelle « les formes sociales selon lesquelles se vit la différenciation » (1985 :40).

#### 2. 4. 3. Les logiques de construction des rapports sociaux

Dans la littérature, les inégalités sociales dont est porteur le champ du travail et qui se cristallisent dans d'autres sphères, affectent des catégories sociales impliquées dans des rapports sociaux qui les assignent dans des positions défavorables. Sur les marchés du travail, les pratiques des entreprises justifiées par la flexibilité s'apparentent à une corvéabilité individualisée dont les principales dimensions sont la subordination, les obligations faites aux travailleurs et l'extériorisation de la main d'œuvre. Ces trois types de rapports contiennent des logiques qu'il s'agit d'explicitier.

En premier lieu, apparaissent des rapports de domination. Défini par Tinel (1999) comme une relation asymétrique et un rapport de force, le rapport salarial peut se caractériser par la domination entre deux acteurs. Cette domination, construite par l'autorité inhérente à la position dans le procès de production et à la relation de subordination propre au salariat, suppose une légitimité de la part de l'acteur dominant qui impose des contraintes et une soumission du dominé qui consent à s'y souscrire (Weber, 1965, Bourdieu, 1998). Martuccelli (2004), soucieux de mettre en lumière les subtilités et les nuances de la réalité sociale, note certaines transformations dans ce schéma théorique. Même s'il existe encore des contraintes incontournables ou ressenties comme telles, la dissolution des idéologies dominantes, la capacité critique des acteurs dominés, les formes latentes ou explicites de résistance l'amènent à reconsidérer les formes classiques de la domination,

notamment dans le monde du travail. Ainsi, aux pratiques d'assujettissement s'ajoute un autre mécanisme de domination, la responsabilisation. Le premier procède par subordination et modélisation des individus. Le deuxième repose sur l'adaptation, l'implication et la nécessité pour l'acteur de répondre de ses actes. De là découlent diverses formes de consentement et de contraintes mais surtout des statuts d'acteurs relativement opposés. Par exemple, les rapports de genre sont basés sur des logiques de domination entre hommes et femmes (au sein des milieux de travail) et permettent aux hommes l'occupation de places associées à l'autorité, la mainmise sur les centrales syndicales donc sur l'échelle des salaires. Par ailleurs, la domination de genre quant à la division sexuelle du travail domestique impose une surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel. Dans les deux cas, ce sont les femmes qui subissent.

Le deuxième rapport retenu est celui de l'appropriation. Au sens étymologique, s'approprier consiste à faire sien un objet, à s'attribuer une entité. Mc All (2008) qui s'inspire des études historiques et qui trouvent écho dans les approches féministes, désigne deux cibles au rapport d'appropriation : la capacité à faire et à produire et celle de réfléchir et décider. Malenfant et al (2002) et Millet et al (2005) parlent ainsi de l'appropriation du temps des salariés précaires. L'intensification des rythmes et des cadences de production, la flexibilisation des horaires de travail et la pression sur les efforts en fonctions d'objectifs fixés reposent sur cette logique d'appropriation de la force de travail. Les rapports d'appropriation concernent aussi le temps hors travail en captant l'énergie et la disponibilité des personnes à retrouver un emploi ou à répondre aux offres d'emploi sans délai.

La troisième logique est celle de l'exclusion. Dans son premier sens étymologique, exclure consiste à mettre dehors, à renvoyer. En effet, la flexibilité consiste, pour l'entreprise, à embaucher ou renvoyer des salariés selon ses intérêts économiques immédiats, ce qu'Appay (2001) interprète comme un retrait forcé à la participation. C'est le cas, par exemple, des salariés des agences de placement. Le traitement

spécifique réservé aux tranches d'âge supérieures démontre aussi l'existence de logiques d'exclusion au sein des rapports de classe. Sans chercher à aménager le temps de travail ou même à former le personnel vieillissant, il semble que employeurs et syndicats s'attachent plutôt à négocier les conditions de leur mise à l'écart (Bellemare, 2006). L'alternance de périodes d'emploi et de non emploi représente aussi une exclusion indirecte quant à l'accessibilité aux avantages corrélés à l'occupation d'un emploi.

Le dernier rapport, un rapport d'infériorisation comporte deux niveaux. Il renvoie d'abord à la construction d'une différence et consiste à sous estimer la valeur de son interlocuteur, à le considérer comme un subalterne et un subordonné. Dans son analyse des logiques de l'exclusion, Élias (1965) observe les liens existants entre deux groupes de populations antagonistes et identifie un rapport d'infériorisation qui consiste à l'humiliation, au rejet et à la dévalorisation du groupe dominé par le groupe dominant qui privilégie son système de valeurs et l'érige en norme sociale. Pour Juteau (2003), la différenciation sociale est un processus qui fonde la catégorisation sociale par hiérarchisation. Elle se construit à travers des rapports inégalitaires qui consistent à établir des frontières entre les groupes à partir de principes normatifs le plus souvent arbitraires. Le deuxième niveau de différenciation est celui de la discrimination contenue dans « un faisceau de faits, de préjugés, de pratiques et de règles institutionnelles qui ont pour effet d'exclure des personnes des minorités » (Potvin, 2004 :18). Les traitements discriminants que peuvent subir, par exemple, les populations migrantes entraînent des inégalités salariales majeures et une inaccessibilité aux droits du travail. La non reconnaissance des diplômes et expériences antérieurs construit une disqualification importante et une relégation dans des emplois subalternes.

Ce chapitre consacré à la littérature traitant des inégalités sociales nous apporte plusieurs éléments de connaissance sur le champ du travail. Les inégalités socioéconomiques se renforcent par les disparités de traitement, le développement de

l'économie du savoir, les exigences de compétences cognitives et personnelles. La segmentation du marché du travail se situe au cœur de la reproduction des inégalités sociales car elle est structurée par l'offre de travail et la gestion de la main d'œuvre, elles mêmes tributaires de l'environnement économique globalisé et de moins en moins régulées par l'État. Les inégalités sociales sont produites par des rapports sociaux entre acteurs aux intérêts divergents qui ne se comprennent qu'en référence à ce contexte particulier. La lecture croisée des analyses néomarxistes, féministes et postcolonialistes des conflits et des luttes permet de mettre en évidence des rapports de classes, de genre et racialisés qui assignent les groupes dans des relations de domination, d'appropriation, d'exclusion et de discrimination.

## Conclusion de la revue de littérature

Dans le premier chapitre, nous avons abordé la littérature qui traite d'un phénomène social d'envergure et en cours de généralisation à travers le concept de précarisation du travail et de l'emploi, renvoyant à un processus de déstabilisation des conditions d'emploi et de détérioration des conditions de travail et engendrant un mal-être, une souffrance. Dans la littérature, la précarisation du travail comporte trois enjeux majeurs. Le premier, axé sur l'éthique du travail, est alimenté par le débat sur le travail de qualité ou le travail décent (Méda, 2004). À plusieurs reprises, la question de l'encadrement des relations du travail a été posée par les auteurs, renvoyant au deuxième enjeu soulevé par la précarisation du travail, celui du rôle de l'État dans la régulation du champ économique et dans celui du travail en particulier. Le dernier, que nous avons choisi de développer au cours du second chapitre, introduit la problématique des inégalités sociales dans le champ du travail, inégalités produites par la persistance de rapports sociaux hiérarchisés et inégaux entre différentes catégories d'acteurs.

L'orientation de notre revue de littérature vers cette thématique se justifie d'abord par le résultat de l'analyse transversale et synthétique des travaux portant sur la précarité du travail et de l'emploi et la segmentation du marché du travail. En effet, les populations sur lesquelles reposent les investigations appartiennent aux mêmes groupes sociaux, ceux-ci sont structurés par les actions et les interactions existantes dans le champ du travail. Ensuite, la mise en évidence des enjeux contenus dans les relations sociales entre les groupes et au sein des groupes permet de comprendre la dynamique de celles-ci et les transforment en rapports sociaux.

Ces différentes contributions soulèvent deux défis pour la recherche. D'une part, la mise en lumière des différents rapports au sein desquels les acteurs sont impliqués et d'autre part, le caractère systémique de ces rapports. Saisir les interactions entre les acteurs et les logiques qui les structurent ouvre la voie d'une compréhension de la

production et de la reproduction des inégalités sociales. Ainsi, selon nous, une sociologie des inégalités sociales devrait centrer son regard sur les processus qui façonnent la vie des acteurs sociaux pour en saisir la force et pour comprendre en quoi ils influencent, entre autres, leur rapport au travail et leur bien-être. À l'issue de cette revue de littérature, il nous est possible de construire un objet de recherche éclairé.

### Chapitre III. PRÉSENTATION DE NOTRE RECHERCHE

Ce chapitre va nous permettre d'interroger la contribution des analyses exposées à la compréhension de la précarisation du travail pour construire notre propre cadre d'analyse, enrichir notre objet et le traduire en mode opératoire. Que retenir des travaux cités dans la problématique ? Comment, à partir des propositions retenues, construire une véritable ontologie théorique permettant de comprendre un phénomène social complexe? Comment problématiser la définition provisoire de notre objet présentée dans l'introduction et en produire une démarche de recherche empirique ?

### 3. 1. Le cadre d'analyse théorique

Cette section est consacrée à la réflexion théorique autour des concepts et des contributions présentées dans les deux chapitres précédents.

L'intérêt de cette revue de littérature comporte plusieurs niveaux. Il s'agissait d'abord de tenter d'établir un état des lieux de la production scientifique sur la précarité du travail et des notions connexes telles que la souffrance au travail et la segmentation du travail. Comme nous l'avons déjà mentionné, au fur et à mesure de la lecture de ces travaux, la saturation des résultats et la prise en compte de leurs limites analytiques (évoquées parfois par les auteurs eux-mêmes) nous ont encouragée à explorer d'autres thématiques telles que la précarisation du travail et les inégalités produites par des rapports sociaux. Ensuite la mise en perspective de ces approches et des auteurs qui les portent consistent à les faire dialoguer et à les interroger. Enfin, le dernier intérêt, lié à notre posture de doctorante, est d'utiliser cette connaissance pour bâtir notre propre problématique de recherche. L'occasion nous est donnée d'introduire un doute vis-à-vis de ces travaux, d'enrichir les notions par un débat théorique entre elles et selon notre propre questionnement, puis par la construction d'une démarche empirique d'investigation.

Dans le prolongement de la réflexion de Haicault (2000) qui rappelle, à juste titre, que l'approche sociologique d'un phénomène présuppose le caractère social et interactif de l'expérience, nous privilégions une posture épistémologique « hybride », c'est-à-dire ouverte à différentes perspectives. Les multiples travaux abordés dans les chapitres précédents constituent des apports en termes de stimulation de nos modes de pensée, d'attention alertée par les différents regards, de complexité de la construction d'un objet, de pertinence de concepts opératoires. Toutefois, nous garderons une certaine distance à l'égard de notions trop univoques rencontrées dans le champ telles que précarité, vulnérabilité ou même précarisation. Nous porterons notre regard sur les processus, les accumulations temporalisées et les contradictions

émergentes des situations. Dans cette posture, il nous est possible de revisiter les notions qui posent, selon nous, des questions intéressantes au phénomène de l'emploi atypique.

Le premier socle théorique que nous retenons de la littérature tourne autour de la question du travail et de l'emploi, de leur caractère relationnel commun et de leurs finalités respectives. Méda (2004) et Durand (2007), deux sociologues critiques, proposent d'envisager le travail comme une activité encadrée et optimisée, se définissant par son contenu et ses modalités tout en juxtaposant les contraintes et l'épanouissement qu'il peut procurer. Parler d'emploi, selon Sennett (2000), c'est évoquer à la fois les places et les statuts occupés au sein d'une hiérarchisation liée, notamment, aux pratiques de gestion de la main d'œuvre soumises à des impératifs de flexibilité. Les acteurs collectifs et institutionnels y ont donc une place centrale. Nous retenons de la perspective wébérienne de l'action sociale que les relations sociales instaurées dans le travail et dans l'emploi (pour ce qui nous concerne) se construisent en fonction des stratégies et des moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs que se sont fixés les acteurs.

Le deuxième socle constitutif de notre problématique contient les notions de précarité du travail et de précarité de l'emploi. Dans la littérature, nous avons recensé différentes manières de les circonscrire. Ces démarches renvoient à des perspectives théoriques et disciplinaires variées, la plupart du temps cloisonnées, supposent des options méthodologiques diverses, pour ne pas dire limitées, et comportent des points forts et des faiblesses. Ces dernières ont été évoquées au fur et à mesure de notre exploration. Ici, nous posons un regard plus « utilitariste » dans l'objectif de construire notre cadre théorique. Une première perspective, s'attache aux statuts atypiques d'emplois et aux mauvaises conditions de travail. Ces classifications nous ont permis de déterminer le type de situations d'emplois et d'acteurs qu'il était intéressant de rencontrer. Une deuxième perspective évoque la précarité par la vulnérabilité et la souffrance au travail. Même si les postures théoriques de Castel

(2000, 2003) et Saunders (2004) d'une part, et de Dejours (1998), Carpentier-Roy (2001) et Renault (2008) d'autre part sont difficilement rapprochables, l'intérêt que nous retenons de ces travaux est d'introduire une dimension temporelle à la dégradation des situations, rejoignant ainsi d'autres approches phénoménologiques de la précarité. Ainsi, c'est l'accumulation dans le temps de manques ou de souffrances qui déclenche la vulnérabilité. Enfin, une dernière perspective tente d'éclairer les expériences vécues. Ici trois types d'analyse sont utilisés : soit une évaluation dichotomique qui permet de classer les expériences en fonction de différents critères, soit en situant l'analyse au niveau des mécanismes de contrôle et de gestion en utilisant les outils de la sociologie classique du travail, soit en portant l'attention sur les rapports de domination et des processus de segmentation du travail. Cette grille de lecture est renforcée par les réflexions sur la souffrance sociale comme outil d'analyse des processus sociaux. Les travaux que nous avons rassemblés dans cette perspective peuvent se scinder selon deux approches théoriques distinctes.

D'inspiration phénoménologique, de nombreux auteurs s'attachent aux expériences vécues et utilisent des dimensions sociologiques subjectivistes telles que la satisfaction au travail, la construction identitaire, la sociabilité, les conditions de vie, les contraintes ressenties. Ces catégories d'analyse permettent d'évaluer différents degrés de problèmes, et risquent, comme précédemment, de tomber dans la victimisation. Même si la lecture affinée de ces contributions fournit une liste détaillée des critères utilisés et transférables, notre souci est de placer la parole des personnes au cœur de nos interrogations et donc, dans la mesure du possible, de ne pas « l'enfermer » dans des catégories prédéfinies. Ils servent aussi, et c'est ce que nous retenons, à définir, du point de vue des personnes, où se situent les décalages et les tensions d'une part entre leurs attentes et leurs positions et d'autre part entre leurs positions et celles de leurs interlocuteurs. Ainsi les dimensions du rapport au travail et du rapport à l'emploi utilisées par Paugam (2007) pour connaître le jugement posé

par les salariés sur les positions nous paraissent contenir une clé d'ouverture vers la parole des personnes concernées.

D'inspiration compréhensive, d'autres auteurs proposent d'effectuer une lecture dynamique et conflictuelle de la réalité sociale. Les sociologues critiques du travail qui développent la notion de précarisation du travail portent le regard sur les mécanismes d'organisation du travail et notamment les pratiques de flexibilisation de la force de travail. Ils envisagent la précarisation du travail comme une conséquence de l'éclatement des collectifs, de l'intensification du travail, de l'instabilité statutaire, de l'individualisation des relations de travail et de la gestion différentielle de la main d'œuvre (Sennett, 2000 ; Appay, 2001 ; D'amours, 2006 ; Le Lay, 2007a). Le travail sans qualité étudié par Sennett (2000), les rapports de domination mis en évidence par Martuccelli (2004) à travers la responsabilisation ou l'autonomie contrôlée dont parle Méda (2004) renvoient à des conditions de travail pénibles, intenses et à des contrôles pressants sur la réalisation des objectifs.

Par ailleurs, Malenfant (1999) et Appay (1999) insistent pour des raisons différentes sur la dimension temporelle de la précarisation du travail. Malenfant (1999) note que les parcours alternent entre des périodes d'emploi et de chômage. Appay (1999) insiste sur le caractère répétitif de formes d'emplois précaires aboutissant à un retrait forcé de la sphère du travail.

Ces auteurs contemporains se réfèrent aux théories de la segmentation du marché du travail développées au cours des années 70. Par exemple, Le Lay (2007aa) s'en inspire sur un plan macro pour identifier les mécanismes qui produisent ce système d'offres et de demandes d'emplois. Toutefois, cette notion utilise des catégories d'analyse économique et sociologique d'inspiration structuraliste, holiste et macro qui ne conviennent pas au travail de recherche que nous avons souhaité construire.

Par contre la notion d'inégalités sociales que nous utilisons découle d'une lecture particulière le champ du travail, axée sur la notion des rapports sociaux. Des auteurs

tels que Chauvel (2004), Pfefferkorn (2007) et Mc All (2006, 2008), estiment que les rapports de classe, de genre et racialisés sont déterminants dans la compréhension des inégalités sociales. Ils établissent en effet comme indispensables la nécessité de prendre en compte la persistance des inégalités de revenu, les difficultés d'intégration et les taux de chômage élevés des migrants, les taux de temps partiel chez les femmes comme indicateurs de cette précarisation du travail. Dans ce contexte, les rapports de classes, de genre et racialisés assignent les personnes dans des positions défavorables et subies, leur imposent des contraintes et des restrictions, limitent les opportunités en utilisant des logiques de domination (par assujettissement ou responsabilisation), d'appropriation (matérielle ou symbolique), d'exclusion (au sens littéral et en terme de refus) et d'infériorisation (différenciation et discrimination).

On peut aussi se demander quels sont les apports et les compléments de la notion de précarisation du travail par rapport à celle de segmentation du marché du travail ? Notre hypothèse serait celle d'une éventuelle redondance, à moins que la notion de segmentation ne situe l'analyse à un niveau macroéconomique alors que celle de précarisation constituerait un outil pertinent pour des trajectoires individuelles ? La recherche que nous avons menée permettra peut-être d'éclairer, en partie, cette question.

Dans les deux cas, l'idée fondamentale semble être la suivante : les places occupées et leur succession s'inscrivent dans un contexte de divisions et d'accès inégal aux segments stables et protégés. On peut ainsi en déduire plusieurs hypothèses. Le faible volume d'opportunités et les caractéristiques des places disponibles constitueraient des contraintes structurelles et réduiraient les choix et les options possibles. La division (sexuelle, racialisée et de classe) et la structuration des offres d'emploi imposerait aux acteurs, des changements successifs et nombreux, pour atteindre leurs objectifs et/ou rejoindre leurs valeurs. Une trajectoire précarisée se symboliserait ainsi par des changements, des ruptures et des adaptations.

Le troisième socle théorique fait référence à la notion de souffrance sociale entendue comme expérience d'injustice et qui pose deux questions essentielles. Comment les individus vivent-ils ces emplois ? Comment au sein de ces tensions, parviennent-ils à rester eux-mêmes, à conserver leur authenticité, leur bien-être ? Dans ce registre, nous avons répertorié deux courants de pensée autour de la notion de souffrance sociale. Le premier, philosophique et psychanalytique avec Dejours (1998) et Renault (2008), scrute les défenses mises en œuvre pour qualifier les sources de la souffrance et tenter d'apaiser la personne. Le second courant d'inspiration philosophique et sociologique est proposé par Sennett (2003), Martuccelli (2009) et les auteurs réunis autour de Blais (2007) dans le prolongement de Ricoeur (1994). Ces auteurs considèrent l'individu comme un acteur social qui, dans certaines positions, vit des situations d'injustice ou de non reconnaissance. Cette position souligne aussi les capacités d'action que génère le vécu des injustices.

Transposée à la seule sphère du travail, la souffrance sociale permettrait de mettre au jour le lien entre la souffrance individuelle et le contexte professionnel, de voir comment elle s'intègre dans les parcours et affecte le rapport au travail, et enfin de révéler les logiques d'action mises en œuvre par les travailleurs. Parce qu'elle est issue d'un fonctionnement discriminant, qu'elle représente une injustice et qu'elle se caractérise par une rupture ou une altération des liens sociaux et professionnels, la souffrance sociale semble nous parler, entre autres, des inégalités sociales à l'œuvre dans le champ du travail. Pour la capter, lui permettre de s'exprimer et de lever le voile qui la recouvre, les notions de rapport à soi et de rapport à autrui développées par Ricoeur (1994), combinées à celle de l'action dans la souffrance et d'épreuves telles que nous le propose Martuccelli (2009) devraient nous ouvrir la voie de sa compréhension.

Deux écueils majeurs sont toutefois à éviter. Le premier serait de renforcer l'image de victime et de malade des personnes, en s'attachant à décrypter les symptômes somatiques et psychiques sans les contextualiser dans des temps et espaces sociaux

définis. Le deuxième problème est annoncé par Blais (2007) « Être incapable de penser (faire place à, admettre, nommer) la souffrance autrement que comme pathologie, écart à une norme, à un idéal de la santé, c'est être profondément apolitique » (Blais, 2007 :35).

L'enjeu de ce cadre d'analyse consiste à sortir de l'ombre des rapports sociaux qui, à défaut d'être visibles, mesurables et quantifiables, laissent des traces et se manifestent à travers les trajectoires de vie. L'analyse transversale des rapports sociaux de classe, de genre et racialisés permettrait de mettre en évidence leur interconnexion et leur maillage dans un système inégalitaire et complexe, celui du travail. Il s'agit alors de renoncer à une grille d'analyse individualisante qui consisterait à extraire l'individu de ses appartenances, tout en reconnaissant à ces acteurs des capacités d'actions et de subjectivation à travers les stratégies déployées pour « vivre en dépit de tout ». L'utilisation du concept de souffrance sociale permet de situer les souffrances individuelles, produits de l'incorporation des contraintes, dans un contexte social et culturel particulièrement injuste. À la lumière de ces propositions, nous nous tournons délibérément vers une perspective de sociologie critique tout en nous inspirant des analyses néomarxistes de la structure sociale et de la sociologie wébérienne de l'action sociale pour construire une recherche nécessairement empirique et qualitative.

Dans cette thèse dont la seule prétention est celle d'interpréter des données à un niveau micro sociologique pour étudier un phénomène inclus dans le champ du travail, nous avons choisi de recueillir des éléments sur les relations et les pratiques des travailleurs en les situant dans leur contexte immédiat qu'est la relation d'emploi. Il s'agit donc de situer dans le temps et dans un espace restreint les interactions établies entre des salariés en emplois atypiques et leurs principaux interlocuteurs sans présupposer de leur statut. Ces salariés conçus, selon la formule de Martuccelli

(2009) «comme des personnages sociaux occupent des positions insérées dans un espace social qui génère des conduites et des expériences ».

### 3. 2. Reformulation des questions de recherche, précision de l'objet

À partir de ces différentes propositions, nous pouvons reformuler l'objet et les objectifs de notre recherche énoncés dans l'introduction.

D'une manière globale, traiter du développement de formes d'emploi atypiques au Québec c'est prendre acte de l'existence de nouvelles modèles d'intégration professionnelle qui semblent évoluer vers plus d'autonomie dans le travail mais plus d'instabilité d'emploi, vers plus de responsabilisation mais plus d'individualisation. C'est aussi prendre acte du creusement des inégalités sociales dans une société occidentale. Nous gardons à l'esprit que la précarité comme les processus de précarisation du travail comportent aussi des liens avec la sphère politique, que certains dispositifs publics peuvent être à l'origine d'un certain nombre de difficultés porteuses de discrimination. Délibérément, dans cette thèse, nous centrons nos observations sur la seule sphère du travail pour délimiter notre objet de recherche.

Les expériences de travail et d'emploi atypiques en termes de pratiques, de conditions et de contraintes constituent le cœur de notre objet de recherche

Notre premier objectif est d'effectuer une lecture dynamique des parcours professionnels de celles et ceux qui occupent ou ont occupé un ou des emplois atypiques en intégrant les relations et rapports existants dans la sphère du travail, le rapport au travail et plus globalement le bien-être des personnes. Nous souhaitons ainsi interroger l'articulation entre les expériences individuelles et les rapports sociaux inhérents à la sphère du travail. Quels sont les effets des rapports sociaux du travail sur les parcours et les situations des personnes ? Quelles sont les relations sociales et les pratiques qui les façonnent ? Quelles sont les logiques qui configurent les différents parcours ? Quel est l'impact de ces processus sur l'évolution du rapport au travail et du rapport à l'emploi ?

Notre deuxième objectif est de mettre en lumière la réalité et l'impact des mécanismes dits de précarisation et des rapports sociaux inégalitaires vécus dans la sphère du travail en nous éclairant du concept de souffrance sociale. Quel est le sens donné aux expériences en terme de valorisation et de contraintes et l'existence éventuelle de décalages entre les valeurs subjectives accordées au travail et à l'emploi et les places et positions occupées ? Le vécu de ces parcours est-il source de souffrance pour les acteurs ou en retirent-ils une satisfaction? Dans quelle mesure les rapports vécus dans la sphère du travail peuvent-ils se lire comme des injustices ? Quels types d'actions sont-elles déclenchées par d'éventuelles contraintes ?

Notre troisième objectif est d'examiner le sens et l'efficacité heuristique des notions de précarisation et de souffrance sociale en tant que rapports sociaux inégalitaires dans la sphère du travail pour comprendre la parole des témoins de ces différentes expériences. Nous souhaitons ainsi pouvoir enrichir le débat conceptuel visant à éclairer les nouvelles réalités de travail de nombreux employés.

Pour traiter ces différents aspects, il s'agit maintenant de construire une méthode d'enquête, comprenant le recueil des données et d'analyse, qui nous permette de plonger au cœur des récits recueillis.

### 3. 3. Méthodologie d'enquête

Tout l'enjeu du choix des différentes étapes qui seront consignées ici est celui de la cohérence entre les postures et les méthodes, entre les questions soulevées dans la problématique et la conduite du recueil des données. À ce stade, il est également nécessaire d'exposer comment les données recueillies ont été analysées pour finalement mettre en perspective les résultats obtenus avec les travaux répertoriés dans la revue de littérature. Pour nous guider, nous faisons référence à la fois à des auteurs qui alimentent les débats épistémologiques en sciences sociales et à des contributions ayant mis en œuvre et utilisé des méthodes de recherches et d'analyses qualitatives.

#### 3. 3. 1. Quelles données recueillir et comment ?

Dans la mesure où notre objectif principal est la compréhension de la construction de parcours professionnels et la mise en visibilité des rapports sociaux existants dans la sphère du travail atypique, les données dont nous avons besoin sont de nature biographique. Comprendre la situation de travailleurs précaires nécessite, en effet, de scruter leur vécu, leur expérience et de voir comment, à travers les interstices des dominations ordinaires, se construisent leurs trames de vie professionnelle. A partir de la réflexion proposée par Martuccelli (2005) dans *La consistance du social*, il nous semble en effet, que la complexité des faits sociaux s'explique par « l'élasticité et la malléabilité » (2005 :36) de la réalité sociale. Pour saisir la diversité « de l'intermonde » et les coercitions qui y évoluent, il propose de retracer la dynamique des contraintes et les résistances qu'elles impliquent, en les contextualisant sur un plan diachronique (mettant en évidence l'historicité des significations) et synchronique (prenant en compte la prolifération de références culturelles différenciées) (2005 :43). Cette double analyse du jeu des acteurs permet de saisir à la fois les conditions de mises en œuvre des actions et leur sens (2005 :96).

Dans cette recherche, nous voulons privilégier la parole et les témoignages pour leur valeur heuristique, au même titre que la production scientifique. Ainsi, tout en nous inspirant des grandes lignes du cadre d'analyse présenté ci-dessus, nous avons cherché à problématiser les différentes thématiques à partir du discours des personnes rencontrées. Un parcours de vie se compose à la fois de la diversité des sphères de l'activité humaine, de « la variabilité dans le temps des configurations dessinées par l'articulation de ces sphères » (Hélandot, 2006 :60) et de la double dimension objective et subjective de l'expérience. L'approche sociologique des trajectoires de vie repose sur leur capacité à rendre compte de deux niveaux de réalités : celui des événements « objectivables » et celui de leurs représentations et des formes narratives utilisées pour en rendre compte. En lien avec notre objet, nous choisissons de centrer notre regard sur le parcours professionnel pour connaître les caractéristiques de son déroulement et de sa dynamique.

Les témoignages d'expériences recueillis sont situés dans des contextes de travail et d'emplois vécus par des acteurs sociaux appartenant à des groupes sociaux diversifiés. Selon Bertaux (1997), les récits contiennent d'une part, des données factuelles, des indices descriptifs et d'autre part, des données explicatives qui servent au narrateur à lier les événements entre eux, à articuler les événements aux situations et les situations entre elles. Ces données ont un triple statut. De l'ordre du narratif, elles racontent une histoire, une succession de situations et la manière dont elles ont été vécues, c'est-à-dire « perçues, évaluées et actées » (1997 :68). Elles sont d'ordre réflexif dans la mesure où le narrateur pose un regard rétrospectif sur ces multiples expériences et en livre sa propre relecture. Bertaux propose un troisième niveau, celui de la représentation, qui correspond aux significations implicites contenues dans le discours. Quels que soit le niveau, les mots utilisés, les expressions et leurs associations sont des données interprétatives des situations rencontrées, donc essentielles pour un chercheur dans sa tâche de compréhension d'une réalité complexe et multidimensionnelle. La formulation de Démazières et al (2004)

synthétise la richesse de ces données : « Mettre en récit, c'est articuler du temporel et du spatial, du biographique et du relationnel, de la succession et de la simultanéité » (2004 : 330).

Pour collecter ces données, nous avons eu recours à des entretiens dont le but est de reconstituer en détail les moments clés des parcours et les logiques individuelles et sociales qui structurent leur déroulement. Ces entretiens individuels ont été garants du respect de la confidentialité des témoignages, propice à la libération de la parole. Pourtant, les situations d'entretien sont loin d'être naturelles, idéales et neutres. Sans entrer dans le débat qui consisterait à évaluer les capacités heuristiques de cette posture par rapport à une autre, il nous paraît plus constructif de voir quels en sont les points forts, les écueils et de nous situer par rapport à ces derniers. Nous souhaitons d'emblée préciser que le statut que nous attribuons aux personnes qui ont accepté de « subir » ou de « vivre » les entretiens est celui d'informateur. Détenteur d'un savoir pratique, un répondant nous informe et nous transmet les dimensions de ce savoir, issu de sa propre expérience. Sans minimiser ni nier l'existence d'un fossé (social ou culturel) entre le chercheur et cet informateur, nous avons tenté de lui faire comprendre, dès le premier contact, en quoi les récits qui nous sont livrés représentent, à notre niveau, une source de connaissance et de découverte du fait de la singularité et de la multiplicité des expériences. Nous avons également utilisé notre posture d'étudiante, « apprentie-chercheuse » et « d'étrangère venue d'ailleurs », pour, autant que faire se peut, diminuer la distance entre notre statut et celui des informateurs. Notre longue pratique d'entretiens individuels dans le cadre de notre expérience de travailleuse sociale nous a garanti la relative maîtrise de tous les outils de communication non verbaux, susceptibles de libérer la parole ou d'accompagner la charge émotionnelle qu'elle peut susciter.

Le deuxième point concerne le statut que nous donnons aux entretiens et aux échanges qui les composent. Malgré son absence de discrétion, nous avons utilisé une enregistreuse, avec l'autorisation préalable des informateurs, pour collecter leur

parole et pouvoir la retranscrire le plus fidèlement possible (deux informateurs ont toutefois refusé), et pour contrôler l'impact de notre attitude en situation d'interviewer au moment de l'écoute des enregistrements. En effet, même si un des objectifs que nous nous sommes fixés est de recueillir les expériences détaillées de travail et d'emploi des informateurs, la multiplicité des questions fermées était un risque que nous n'avons pas toujours su maîtriser. L'enjeu était donc de doser notre propre prise de parole, de la restreindre pour laisser les informateurs développer leurs arguments, leurs idées tout en ayant à l'esprit la nécessité d'obtenir des données factuelles de qualité.

La construction de la grille d'entretien (annexe 1) a également consisté à hiérarchiser les thèmes. La première question invite les personnes à décrire leurs situations de travail pour que les thèmes soient facilitateurs dans la construction de l'échange et que leur articulation respecte le temps nécessaire à la confiance, permette d'instaurer une dynamique de dialogue. Là encore, l'utilisation d'un support écrit consignait les thèmes à aborder nécessite un dosage entre la lecture pure et simple des énoncés successifs et l'introduction voire la dissimulation des libellés dans les échanges, au détour d'une anecdote ou à la suite d'un silence. Un savoir faire qui se développe et s'affine tout au long de la phase d'enquête. Parfois, l'enchaînement s'est effectué presque naturellement, à d'autres moments, les relances étaient nécessaires. Dans tous les cas, les entretiens sont constitués de deux phases : une exploration factuelle et chronologique des situations de travail et d'emploi puis un approfondissement de la description des étapes pour aborder tout le système des relations, des interactions et de leurs logiques. Celles-ci rejoignent les dimensions principales de notre objet : le travail et l'emploi atypique, leur dynamique, leur impact.

Le matériau central recueilli par l'intermédiaire de ces entretiens est constitué des trajectoires d'emplois qui permettent de capter les dynamiques inhérentes au sein de la sphère du travail. Alors que Belot (2000) et Montgomery et al (2005) s'accordent sur la force de cette notion pour traduire un mouvement, une temporalité et des

changements d'état, Bertaux (1997) est plus critique car, selon lui, une trajectoire s'apparente à une courbe harmonieuse, un itinéraire dicté d'avance, comme peut l'être celui d'une fusée. Il préfère la notion de parcours, représentant une ligne ballottée au gré des contraintes, un trajet semé d'embûches, prévisibles ou non. On peut compléter cette proposition par la notion de « bifurcation » développée par Grossetti (2006) et Hélarlot (2006) qui s'en inspire. Les changements d'emplois, de métiers, de postes au sein de la sphère du travail peuvent constituer « une modification brutale, imprévue et durable » sous deux conditions. Elle doit être désignée comme telle par le répondant. La rupture se contextualise par un avant et un après. Ce qui fait consensus, c'est la capacité de ces notions à cerner les logiques individuelles et sociales les produisant, à rapprocher différentes situations sociales de leur contexte. Dans la mesure où nous avons concentré le recueil de nos données sur la sphère du travail, nous utiliserons les deux notions de parcours et de trajectoires indifféremment, même si les arguments de Bertaux (1997) nous paraissent recevables et constructifs. Nous avons essentiellement reconstitué les trajectoires professionnelles auxquelles nous attribuons des qualificatifs, selon le type de courbe qu'elles présentent. Par ailleurs, ces termes nous permettront de limiter le nombre de répétitions. En détaillant les différentes expériences d'emplois (qui constituent les événements), en les situant dans le temps et en demandant à l'informateur d'en expliquer les circonstances, notamment les conditions d'embauche, les raisons de la rupture du contrat et les conséquences sur le plan social, émergent une succession de situations et d'interrelations complexes entre ces situations et les rapports sociaux (constituant la trajectoire dans son ensemble). La reconstitution dynamique des trajectoires réalisée au moment des entretiens permet de cerner et comprendre la complexité et la diversité de leur construction (en référence aux définitions polysémiques de la précarité), d'identifier la conflictualité et les obstacles qui, le cas échéant, entraînent des changements de situations dans un sens défavorable ou non (pour reprendre les thèses développées par les auteurs qui travaillent sur les inégalités sociales et la souffrance sociale), de mettre en évidence les stratégies déployées face

aux conséquences des changements de situations (et éviter de donner une image de victimisation des informateurs). En multipliant le nombre de parcours reconstitués, on augmente considérablement le nombre de situations d'emplois relatives (150 au total), ouvrant la voie aux comparaisons et à la mise en évidence des récurrences (à travers la saturation des informations). Compte tenu de la taille de notre échantillon, il ne s'agira pas de tenter toute forme de généralisation mais plutôt de formuler de nouvelles hypothèses de recherche. L'étape du recueil de données trouve sa suite logique dans la constitution de l'échantillon pour cibler et rencontrer les informateurs.

### 3. 3. 2. Constitution de l'enquête sur le terrain

Les énoncés précédents ne peuvent prendre tout leur sens sans une enquête de terrain, menée auprès de personnes vivant ces situations au quotidien. Nous avons donc constitué un échantillon aléatoire de 20 personnes âgées de plus de 30 ans, ayant connu des expériences d'emplois atypiques et habitant le Centre-Sud de Montréal pour reconstituer leurs parcours professionnels allant de l'entrée dans la vie active jusqu'au moment de l'entrevue.

Nous avons choisi le quartier Centre-Sud de Montréal pour plusieurs raisons. D'abord, son image : ancien pôle industriel montréalais reconverti dans les médias, quartier populaire en phase de gentrification, cohabitation de strates sociales prestigieuses (université et audiovisuel) et de catégories sociales stigmatisées (prostitution, itinérance, toxicomanie, pauvreté). À l'image de nombreuses métropoles nord américaines, ce quartier de Montréal semble s'être appauvri suite à « la disparition des emplois industriels [...] et à l'insuffisance d'une reconversion économique vers des emplois de service assurant des niveaux identiques de rémunération et de sécurité » (Leloup et al, 2005 :23). Même si les « poches » de pauvreté sont clairement repérées par les statistiques de défavorisation matérielle, la mobilité résidentielle et l'implantation d'activités tertiaires y font se côtoyer

différents groupes sociaux. La deuxième raison vient des caractéristiques sociodémographiques du Centre-Sud de Montréal, illustrant les phénomènes évoqués plus haut. Taux de chômage élevé, forte proportion de travail à temps partiel, bas revenus et faible espérance de vie sont mesurés après chaque recensement de la population et témoignent des inégalités sociales dont nous avons longuement évoqué les attributs (tableau en annexe 2). Le témoignage des personnes dissimulées derrière ces statistiques nous paraît indispensable pour comprendre comment se vit la pauvreté au travail, si les modalités d'intégration se transforment et quelles en sont les incidences sur leur vie. Enfin, notre participation antérieure à deux projets de recherche au CLSC de ce quartier nous a permis d'avoir accès à un réseau d'intervenants travaillant dans des organismes communautaires. En effet, en 2006-2007, nous avons participé à une recherche exploratoire sur le thème des « histoires du travail »<sup>17</sup>, projet dans lequel étaient impliqués des chercheurs et organismes communautaires du Centre-Sud de Montréal, particulièrement intéressés par le débat sur les transformations du travail. À ce titre, nous avons organisé plusieurs *focus group* auprès de leur public. Intervenant auprès des habitants pour les accompagner dans des projets d'insertion et pour recréer du tissu social, ces organismes communautaires ont été des partenaires indispensables pour entrer en contact avec les personnes ciblées par notre enquête.

Comme nous l'avons mentionné au début de cette section, nous avons constitué un échantillon aléatoire de personnes, tout en posant trois conditions liées à l'âge, au lieu d'habitation et à l'expérience professionnelle. Il s'agit ici d'explicitier les raisons de ces différents choix méthodologiques.

Une recherche qualitative n'a pas les mêmes visées qu'une recherche quantitative dont la portée se mesure, en partie, par la représentativité de l'échantillon vis-à-vis

---

<sup>17</sup> Cette recherche a été impulsée par un groupe de chercheurs associés au CREMIS (Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales, les discriminations et pratiques alternatives de citoyenneté), Centre Affilié Universitaire du CSSS Jeanne-Mance.

d'une population générale. Dans notre recherche, et compte tenu de nos moyens limités, nous avons cherché à donner la parole aux personnes ayant vécu des emplois atypiques pour la comprendre et la restituer, tout en tenant compte des régularités statistiques mises en évidence dans la littérature et qui, de ce fait, nous questionnent. Nous avons donc cherché à diversifier les profils des informateurs et nous nous sommes assurée, au fur et à mesure de la procédure de recrutement, de rencontrer des femmes, des anciens immigrants, des jeunes, des personnes de plus de 50 ans, ceux-là même qui sont majoritairement concernés par le développement des emplois atypiques. Nous avons fait l'hypothèse que, malgré la diversité des profils, nous pourrions, le cas échéant, trouver des similitudes au sein de leurs parcours. Nous souhaitons aussi que cette variété de profils vienne illustrer la complexité sociale et apporter des nuances, des contres vérités, des subtilités que seuls les récits d'expériences individuelles contiennent.

Nous avons décidé de rencontrer des personnes de plus de 30 ans pour que leurs parcours professionnels soient suffisamment longs (minimum 5 ans), en partant de l'hypothèse que cette durée de présence sur le marché du travail nous apporterait plus de matériau, plus de données.

La plupart des prises de contacts s'est effectuée par l'intermédiaire des organismes communautaires qui devaient s'assurer que la personne avait occupé ou occupait encore un emploi atypique. Nous avons ainsi recruté seize personnes. Quatre informateurs ont été rencontrés par l'intermédiaire de mon réseau personnel. Sans préciser les noms des répondants, on peut noter que leurs parcours sont relativement homogènes.

Pour diffuser l'appel d'offres de participation à une recherche, nous avons contacté près d'une vingtaine d'organismes communautaires, soit directement, soit référés, auxquels nous avons pris soin de transmettre tous les éléments nécessaires pour trouver des candidats et à qui nous avons systématiquement exposé nos objectifs, notre statut et nos intentions. Après avoir pris contact avec les personnes qui

correspondaient au profil recherché, les intervenants ont transmis nos coordonnées ou proposé un contact direct avec les futurs répondants. Dès ce premier échange téléphonique, nous les avons informés de nos objectifs, de leur libre choix et proposé quelques jours de réflexion. Passé ce délai, nous avons recontacté les personnes et convenu d'un rendez-vous, s'il le souhaitait. Les entrevues ont eu lieu dans différents endroits, selon le choix de l'informateur (à leur domicile, notre bureau ou au sein de l'organisme). Chaque entrevue a été menée comme suit. La lecture commentée du formulaire de consentement a permis d'instaurer l'échange et de répondre aux différentes questions (annexe 3). Nous avons ensuite demandé à chacun de choisir un prénom fictif en rappelant toutes les précautions prises pour préserver l'anonymat. Le recueil des données socio-démographiques s'est effectué sur papier libre. L'entrevue s'est ensuite déroulée sur la base de la grille d'entretien. À la fin, nous avons chaleureusement remercié chaque informateur en insistant sur le caractère fondamental de leur témoignage dans le déroulement de cette recherche.

Un tableau de répartition des informateurs selon leurs caractéristiques est présenté en annexe 4.

### 3. 3. 3. L'analyse du matériau

En choisissant d'effectuer une analyse qualitative de type inductif des récits, notre objectif est d'interroger « le savoir pratique » détenu par les informateurs, placés au cœur de notre enquête et d'en extraire des sources d'intelligibilité d'un phénomène social complexe. L'enjeu est de comprendre le sens de ces témoignages qui permettrait de répondre aux questions posées à la réalité de la précarisation du travail vécue ou non par certains habitants de Montréal. Dans cet exercice, nous donnons une primauté aux récits ; la parole des personnes que nous avons rencontrées est au cœur de nos préoccupations car nous pensons quel est le moyen par lequel nous pouvons accéder aux regards et expériences situés aux confins des rapports sociaux. Suivant

les précautions de Démazière (2004), nous nous détournons provisoirement des différentes dimensions théoriques abordées dans les deux premiers chapitres qui seront interrogées le moment venu, pour éviter de traiter la parole comme un reflet de dimensions préétablies, de classer les réponses selon des catégories conceptuelles pré-définies.

Nous avons ainsi effectué une analyse thématique de tout le corpus, en lien avec nos orientations de recherche. Ce travail comporte trois étapes. Il s'agit d'extraire les propriétés et les dimensions de chacun des thèmes émergents du discours, puis les comparer par regroupement, subdivision et hiérarchisation pour finalement les classer en rubriques générales et plus abstraites (Paillé et al, 2003). Ici, il s'agit de faire émerger « une constellation de sens » (Lamoureux, 2001) en mettant en évidence les liens effectués par les répondants entre les données factuelles et leurs interprétations, entre le vécu et le perçu, entre le vécu et l'évalué. Ce sont ces allers et retours entre des positions et leur interprétation, entre des situations et des pratiques et entre des expériences et leurs conséquences qu'il s'agit de capter pour saisir leur articulation dans une dimension temporelle courte et longue.

Pour chaque informateur, nous avons repéré des extraits de leurs paroles, ces citations ont été reportées dans un tableau (annexe 5) permettant de les traiter. D'abord associés à un des trois thèmes de notre objet (travail et emploi, rapports sociaux, impacts), il s'agit de déterminer le type de contenu des paroles – descriptif ou interprétatif – puis d'en dégager les thèmes. À la fin du relevé, il est possible d'évaluer le statut de chaque citation au sein de l'ensemble. Il peut être récurrent (répétition) ou isolé (abordé une ou deux fois). Il peut être central (sans forcément être récurrent) pour la personne ou pour nous. Les thèmes considérés comme périphériques sont ceux qui touchent les sphères non professionnelles. Certains contenus peuvent aussi être associés à d'autres thèmes. La dernière colonne nous a permis de classer les sous-thèmes par rubriques. L'interprétation de cette analyse thématique sera, pour nous, l'occasion de dégager une lecture théorique des paroles

livrées (Partie 2) puis de les mettre en perspective avec les conceptualisations analytiques à notre disposition (Partie 3).

Un des objectifs est de vouloir comprendre la dynamique des parcours professionnels des informateurs c'est à dire la diversité, le cheminement et les processus qui conduisent d'une position à l'autre. Pour respecter la cohérence des témoignages qui nous ont été confiés, nous présentons les résultats de cette analyse thématique en l'articulant avec une analyse diachronique des parcours professionnels. Le travail consiste à la reconstitution factuelle des formes et des contenus de ces trajectoires pour lesquelles les paroles des informateurs permettent d'en préciser les caractéristiques, l'enchaînement des situations. Les expériences sont situées dans le temps et mises en relation avec la position d'appartenance des informateurs, une catégorisation qui nous est autorisée par notre objet. Les thèmes centraux et secondaires résultant de l'analyse thématique sont intégrés à cette reconstitution et en constituent la logique. À l'issue de la mise en forme des récits, nous avons effectué des comparaisons entre les différents parcours, leurs attributs et leur déroulement, pour dégager des similitudes et des singularités, et le cas échéant, dresser une typologie. La classification par typologie est un outil d'analyse classique en sociologie, la plupart du temps utilisée pour valider une théorie et des concepts. Ici, les critères de classement ne sont pas définis a priori. C'est la récurrence des situations de travail et d'emplois, les types de rapports au travail et à l'emploi et les formes des parcours, sans préjuger de leurs tendances, qui permettront d'effectuer des rapprochements.

La synthèse de cette analyse nous apportera un éclairage sur les interactions qui façonnent les parcours professionnels, les logiques qui les sous tendent, sur les défis qu'elles posent aux personnes rencontrées et sur les stratégies mobilisées pour les relever.

### 3. 3. 4. Dimensions d'analyse

Dans une démarche « déductive » classique, les dimensions d'analyse utilisées pour interpréter des données d'enquête permettent de vérifier la pertinence et la validation de propositions théoriques préalablement établies. Notre contribution consiste plutôt à leur donner une place secondaire dans la mesure où l'analyse des entrevues a été effectuée dans un premier temps par un balayage systématique et complet des récits. De cette lecture sont issues un premier groupe de dimensions qui permet d'alimenter les différents objectifs assignés à notre recherche. Toutefois, dans un deuxième temps, nous avons procédé à un deuxième examen des *verbatim* à partir des dimensions théoriques issues de notre revue de littérature. Les critères d'analyse propres à chacune de ces dimensions existantes sont formulés au conditionnel.

Pour nous parler de leur travail et des emplois qu'ils ont occupés, les informateurs ont évoqué de nombreux thèmes, devenus des dimensions issues des entrevues.

Concernant le travail, les tâches accomplies et la situation occupée peuvent se lire à travers les attentes qu'en avaient les informateurs. Le travail leur a procuré aussi bien des gains que des déceptions quand il ne permet pas de combler ou satisfaire leurs attentes. Ainsi, certains pèsent « le pour et le contre » pour juger de l'expérience racontée. Les conditions de travail ont longuement été abordées au cours des entrevues, elles ont souvent motivé des départs au même titre que des contraintes plus éloignées inhérentes à l'environnement économique. Pour aborder les emplois occupés et le statut associé, les informateurs ont dissocié trois types de conditions. Il s'agit d'abord de savoir comment trouver un emploi correspondant à ses attentes. Ensuite, viennent les raisons et les modalités de se maintenir en emploi puis les circonstances qui entourent la fin de l'emploi.

À travers le récit de ces expériences, il est possible de repérer les interactions vécues avec différents autres acteurs qui agissent selon leurs intérêts propres, en fonction de certains objectifs et participent à la construction des trajectoires. Les rapports sociaux,

sans être explicitement verbalisés la plupart du temps, laissent des traces et se matérialisent à travers des enjeux relativement bien identifiables.

Au cours de leur récit, les informateurs ont évoqué différents niveaux de décalages entre leur situation et leur projet et entre leurs volontés et les exigences posées par les milieux de travail. Ces distorsions s'articulent les unes aux autres et se métamorphosent en barrières à son propre épanouissement, à l'accès ou au maintien en emploi. Les départs ou les retraits de la sphère du travail se lisent comme une usure qui peut se renforcer dans le temps ou l'expression d'un mal-être provoqué par des rapports injustes.

Nous avons regroupé ces thèmes pour construire des dimensions d'analyse théoriques utilisées pour chaque parcours puis de manière transversale. Sur l'axe synchronique, d'une part, le contenu et la qualification des étapes et d'autre part, le rapport entre contraintes et capacités d'actions permettent d'analyser chaque emploi et son déroulement. Sur l'axe diachronique, la succession et la durée des différentes étapes, la dynamique de leur enchaînement et les relations causales laissent apparaître les obstacles à franchir et les actions mises en œuvre pour les contourner. La deuxième partie est consacrée au développement de cette analyse inductive.

La troisième partie est consacrée à la mise en perspective de nos résultats avec les propositions théoriques à partir des dimensions issues de la littérature.

Pour penser le travail et l'emploi, trois ensembles de critères sont disponibles. D'abord, l'activité en elle-même avec ses conditions et ses contraintes, et le rapport entretenu avec cette activité. La précarité du travail renverrait à des conditions de travail particulières, dégradées et subies, entraînant une insatisfaction. Ensuite, la place et le statut occupé, en lien avec la notion de flexibilité et le rapport à l'emploi. La précarité de l'emploi signifierait une instabilité et une discontinuité des liens d'emploi et ne répondrait pas aux attentes de sécurité et de projection dans l'avenir. Enfin, l'articulation, l'enchaînement, les circonstances qui entourent l'activité et

l'emploi apportent une dimension temporelle et dynamique. Travail et emploi sont toutefois pensés dans un contexte social conflictuel.

Pour analyser les processus dits de précarisation du travail, deux groupes de critères peuvent être utilisés. La précarisation du travail renverrait d'abord à une remise en cause du travail comme pourvoyeur d'une position sociale valorisante et à un processus de retrait forcé du marché du travail. Elle serait synonyme d'intensification du travail, de gestion différentielle, de responsabilisation, de corvéabilité, d'obstacles, de pratiques spécifiques, mises en œuvre par des acteurs sociaux identifiables. Les rapports sociaux de genre, de classe et racialisés se renforcent mutuellement et s'organisent selon des logiques de domination, d'appropriation, d'exclusion et d'infériorisation. Ces rapports sociaux structurent des trajectoires entremêlées.

Les acteurs sociaux évoluent et naviguent en tentant d'articuler leurs propres logiques et les doivent être liés à leur situation salariale. Le rapport à soi et le rapport à autrui seraient sources de malaises. La souffrance sociale s'incorpore dans les corps et les esprits et révèle des expériences d'injustices.

À l'issue de cette première partie, nous avons réussi à définir un objet de recherche autour d'une question centrale qui comporte un enjeu politique majeur. Pourquoi les processus appelés précarisation du travail touchent-ils les mêmes catégories de personnes ?

## DEUXIÈME PARTIE

### LES PARCOURS A L'ÉPREUVE

### DES MILIEUX DE TRAVAIL

Cette partie est consacrée à la restitution exhaustive et analytique des témoignages recueillis pendant l'enquête de terrain. De fait et dans un souci de compréhension et d'intelligibilité, ce travail suppose un découpage, un répertoire analytique qui transforme la linéarité narrative d'un récit spatio-temporel des instants vécus en dimensions et rubriques construites par notre regard et notre interprétation. La primauté est donnée aux paroles qui émergent des témoignages. Notre travail s'est attaché à leur rester fidèle et à en extraire la signification, utilisée comme source de compréhension des phénomènes vécus. Les catégories proposées sont issues des thèmes contenus dans les récits. Même s'il est possible de les présenter comme un noyau principal et heuristique, les regroupements effectués ne sont ni immuables, ni étanches, ni épuisés. Il faut plutôt les lire comme des tentatives de mise en lumière de traces et d'indices apparaissant d'une manière plus ou moins explicite, limpide. Ainsi, ce travail est composé de deux chapitres au cours desquels différents éléments sont mis en évidence.

Il s'agit d'abord des parcours professionnels, considérés comme une succession de positions dans l'emploi et le travail. L'analyse porte à la fois sur les situations vécues, les actions menées et, à travers elles, la structure des relations et des rapports établis dans les milieux de travail. Puis, nous nous attardons sur les pratiques d'embauche auxquelles les informateurs ont été soumis (chapitre 4). Dans le chapitre 5, nous analysons les impacts des expériences du travail sur les acteurs eux-mêmes, sur leur subjectivation et sur leurs interactions avec d'autres acteurs.

## Chapitre IV. DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### MOUUMENTÉS

La première phase de l'analyse a consisté à répertorier, pour chaque informateur clé, tous les emplois occupés auxquels nous attribuons le statut d'étapes. Celles-ci comportent un début – l'aboutissement d'une recherche d'emploi, une entrée dans un milieu de travail –, un contenu – le type de travail effectué, les conditions de salaires, les horaires, les relations instaurées – et une fin avec des motifs et des modalités spécifiques. Pour chaque étape, des événements, des circonstances particulières peuvent en déterminer ou en changer la nature, le déroulement. Les parcours sont ainsi reconstitués par une succession d'étapes qui peuvent être comparées entre elles et comporter des éléments pertinents pour comprendre ce qui a été vécu. La richesse d'un récit réside aussi dans la capacité du narrateur d'émettre un jugement sur ces expériences. Cette réflexivité nous informe sur le comment ces emplois ont été vécus. Dans la mesure où les parcours que nous avons reconstitués sont d'une durée minimum de 10 ans et comportent une multitude d'étapes, la comparaison entre ces différents moments permet d'identifier la courbe et la tendance générale sur un temps long, d'en comprendre l'évolution et les changements de perspective et d'interprétation. Ainsi, les parcours sont analysés simultanément sur deux axes temporels complémentaires : un axe synchronique, celui des séquences, de leurs caractéristiques et de leur interprétation ; un axe diachronique, celui de la forme du trajet, constituée par l'enchaînement des étapes. À l'issue d'un premier travail de repérage, nous avons pu identifier certaines régularités sur l'axe diachronique et classer les vingt parcours en trois sous-groupes issus de la récurrence des thèmes abordés par les informateurs eux-mêmes. À partir de l'analyse des paroles utilisées pour décrire et raconter les différentes étapes, il est possible, pour chacun de ces groupes de restituer ce que chaque informateur-clé nous a livré sur le travail effectué, les emplois occupés, sur ce qu'il en attendait, ce qu'il a obtenu ou non, sur les

conditions et contraintes rencontrées, sur les relations sociales avec d'autres acteurs. Après avoir succinctement présenté les grandes lignes de chaque parcours, le récit de chaque étape significative est thématisé puis analysé. La synthèse apporte une lecture transversale des parcours d'un même sous-groupe, pour étayer leur construction.

#### 4. 1. Les parcours aménagés

Même si les informateurs présentés dans ce sous-ensemble semblent avoir des profils de formations, d'emplois et de secteurs hétérogènes, leurs parcours se rejoignent dans la tendance de leur courbe, maîtrisant peu à peu la durée et les statuts d'emplois occupés.

Gérard, célibataire, proche de la soixantaine, a occupé huit emplois « significatifs » (selon nos critères, durée supérieure à un mois) différents en 40 ans de carrière dans différents secteurs tels que la fonction publique, la maintenance, la manutention, les organismes communautaires et la sécurité. Le premier se situait dans l'ouest du Canada, tous les autres à Montréal. L'emploi le plus court a duré environ deux ans, le plus long, le dernier est encore actuel et dure depuis plus de dix ans.

Il décrit les étapes de son parcours : « (dans le secteur privé) j'attendais le salaire, (alors que) dans le secteur communautaire, je voulais retrouver un environnement qui était plus chaleureux, qui était plus un travail qui me convenait mieux ». Les multiples expériences dans des organismes communautaires, soit comme bénévole, soit comme salarié, lui ont apporté une valorisation personnelle à travers la réalisation d'activités sociales et collectives (relation d'aide, défense des droits, expression publique). Cumulés la plupart du temps avec l'aide sociale, ces emplois n'apportent pas une forte rémunération mais sont fondés sur la dimension humaine, relationnelle et sociale. Pour pallier ce manque de ressources, Gérard a donc alterné avec un travail plus rémunérateur dans deux entreprises privées différentes. Les contraintes vécues dans ces emplois expliquent leur issue. Il refuse de devenir assistant gérant car « « si tu veux que je sois assistant gérant, paye-moi en conséquence ». Ils n'ont pas voulu, fait que finalement je suis parti ». Le jugement qu'il pose sur les pratiques de responsabilisation ou sur les exigences de résultats permet de comprendre les circonstances et les raisons du départ. L'autonomie et la liberté espérées et nécessaires pour lui, sont remises en cause. En retournant dans le communautaire :

« Je me donnais des conditions pour être capable de vivre un petit peu plus. D'avoir une vie quand même agréable. Ça ne me donnait rien de trouver un travail qui ne me permettait de rien faire. Parce que quand je travaillais dans l'emballage, c'était mon travail et après c'était fini. J'avais juste deux semaines de vacances par année, donc c'était très limité. J'étais fatigué physiquement ».

Il se retrouve dans une situation ambivalente entre la possibilité de gagner de l'argent et la nécessité pour cela de se maintenir dans un emploi en contradiction avec ses propres aspirations d'utilité sociale, d'échanges. Depuis 10 ans, « c'était moi qui organisais mes cours. Personne ne me disait quoi faire. ça me convenait aussi d'être libre dans un travail ».

Au terme de cette présentation, il ressort deux éléments clés. D'une part, Gérard a, semble-t-il, pu choisir de rester ou non dans un emploi, non en fonction du statut ou de la durée, mais selon la satisfaction de ses propres attentes. D'autre part, on identifie le poids du contexte du travail, incluant des pratiques de management et de responsabilisation, dans la détermination du maintien ou non en emploi. Comment se déclinent ces thèmes dans les autres récits ?

Hélène, mariée, mère d'un jeune enfant, a occupé neuf emplois en quinze ans. Les quatre premiers sont des emplois d'été pendant les études. Les trois suivants, dans l'intervention sociale, ont duré près de deux ans et étaient cumulés car à temps partiel et sur appel. Les deux derniers ont duré deux et trois ans, à temps plein mais avec des coupures pendant trois mois, dans l'attente de subventions. Au moment de l'entrevue, elle est en congé parental et effectue des interventions de formation à la demi-journée, sur appel.

Sortie de l'université avec une formation professionnelle reconnue, Hélène souhaite mettre en œuvre les connaissances acquises. Ayant trouvé la plupart de ces emplois par son réseau personnel, les emplois lui procurent des relations sociales positives. Elle arrive à quitter les emplois à temps partiel pour du temps plein car « ça s'est

arrêté parce que j'ai commencé un nouveau travail à temps plein.[...] C'est ça! J'aurais pu continuer mais là j'avais [...] J'ai trouvé autre chose qui me permettait de vivre mieux [...] c'était à temps partiel, c'est ça, ils ne pouvaient pas m'offrir plus ». Toutefois, les contrats qu'elle trouve sont soumis à l'octroi de financements. « C'est sûr que ça fonctionnait quand même sur des subventions donc j'étais quand même dans la précarité parce que je le savais jamais si j'allais ravoir mon poste ». La durée limitée des crédits disponibles explique l'alternance de périodes de chômage et de périodes d'emploi.

« (J'étais à) temps plein, sauf que ce sont des demandes de subvention. Puis ça, c'était durant l'été. Bien là, j'ai fait jusqu'à décembre. C'est ça. Puis là de décembre à mai, on était encore sur l'assurance chômage [...] là tu as le fédéral, qui te pousse à ... Bon qui est beaucoup plus strict, puis « On veut une échelle de succès. On a besoin de tant de pourcentage de réussite. ». Bon, notre modèle de réussite n'était pas le même ».

En tant qu'intervenante, elle doit répondre aux exigences de résultats imposés par les financeurs, d'inactivité du fait des coupures et de présence auprès d'une clientèle en difficulté. Face à cette triple responsabilisation, Hélène dit avoir manqué de soutien de la part de ses superviseurs. Son retrait du marché du travail semble aujourd'hui être motivé par des raisons familiales.

Il est intéressant de retenir ici comment le financement par programmes étatiques des organismes communautaires construit à la fois une pression sur les salariés et un chômage déguisé dans l'attente de nouvelles subventions. Ces contraintes engendrent une responsabilisation vis-à-vis des résultats pour assurer le renouvellement de son propre contrat. Dans son témoignage, Hélène explique que le travail à temps partiel ne garantit pas un salaire suffisant et nécessite d'être à l'affût d'une offre de temps plein. Comme Gérard, elle a réussi à trouver des emplois de plus en plus intéressants, de son point de vue et a décidé de partir au moment opportun.

Mina aura-t-elle trouvé chaussure à son pied ? Mariée, mère de quatre enfants, elle est arrivée au Québec depuis plus de dix ans et n'avait pas travaillé ni suivi de formation dans son pays d'origine. Après avoir bénéficié d'une formation de base en français, elle a trouvé un emploi en manufacture qu'elle a occupé pendant trois ans. Après la naissance de son dernier enfant qui a justifié son arrêt de travail, elle a repris des cours de français et effectué une formation d'éducatrice. Elle a eu deux expériences dans ce domaine, deux fois un an. Depuis deux ans, elle fait du service dans un organisme communautaire à temps plein. Ce dernier emploi lui convient car il lui permet de travailler à temps plein, d'obtenir une certaine valorisation et d'appartenir à un collectif de travail. Autant d'attentes qu'elle n'avait pas réussi à combler dans ses emplois précédents.

« Non, je ne me suis pas trop inquiétée parce que c'est ... Je dis : « Ok », toujours je cherche un bon travail, une bonne ambiance. J'ai essayé beaucoup de manufactures, beaucoup, toujours en quête de travail. Alors je ne me suis pas inquiétée de ça, je me suis dit : « Ok, si je ne trouve pas un bon travail, il y a ici beaucoup de manufactures. » ».

L'expérience en manufacture fournit un exemple de ce qu'on appelle le travail instrumental, accepté par contraintes budgétaires. Elle décrit la pénibilité, les déplacements, la fatigue accumulée. D'autres contraintes s'ajoutent à ces conditions. Elles concernent d'abord la présence des superviseurs. « Je n'aime pas. Il y a un grand superviseur, un petit superviseur, le superviseur d'équipe, ce qu'il va dire de ça, de ça! Je n'aime pas ça ».

Elle explique aussi comment le choix des horaires de soir s'est opéré.

« c'est mon mari qui travaillait de jour de 6h à 3h, moi je travaillais de 3h à 11h le soir. Le jour c'est moi qui s'occupe des enfants. C'est moi qui ai accepté cet horaire, c'est parce que mon mari qui travaille le jour! Alors je m'occupe des enfants. Dans ce temps-là, mes enfants étaient petits. C'est à cause de ça qu'on a choisi des horaires différents. Je fais tout, après je m'en vais à mon travail ».

Finalement, sa grossesse l'a « délivrée » de cette situation. Pour retrouver une place sur le marché du travail, Mina suit une formation d'éducatrice de jeunes enfants et, à l'issue, trouve deux remplacements à temps plein qui s'arrêtent. « Oui, sur appel, j'ai essayé. Oui, j'essaie! Mais sur appel, toujours je reste à la maison au cas où un appel vient, pour le travail. Alors moi j'ai besoin d'avoir un travail à temps plein ». Dans les centres de la petite enfance, les emplois sur appel, les seuls proposés après une période de remplacement, sont incompatibles avec ses besoins de volume horaire et de stabilité. L'emploi actuellement occupé répond à ses attentes en termes de revenu, de proximité, de valorisation par le service aux personnes. Elle l'a trouvé en fréquentant une fête communautaire de quartier, par hasard.

Dans le récit de Mina, un des thèmes centraux est la manière de provoquer et de saisir les opportunités et de s'entêter à trouver ce qu'elle cherche. On remarque aussi l'évolution de sa trajectoire. Dans sa situation d'immigration récente, l'obligation de trouver un emploi a justifié de prendre le travail qui se présentait, d'accepter un poste d'exécutant soumis à une hiérarchisation. La responsabilisation et les charges familiales incombant à cette femme augmentent en fonction de la situation du mari sur le marché du travail. Jason a-t-il fait preuve de la même persévérance ?

Jason, célibataire, a occupé 5 emplois en 20 ans. Il a d'abord travaillé dans la vente de vêtements dans deux boutiques différentes pendant 10 ans. Puis il a été assistant coiffeur pendant deux ans et a fait du *télémarketing* pendant 9 mois, au milieu de plusieurs périodes de formation (3 ans) et de chômage (2 ans). Depuis 18 mois, il est directeur d'un organisme de défense des droits des gais et lesbiennes, après avoir été bénévole au même poste pendant près de 2 ans.

La notion centrale associée au travail est celle de plaisir que Jason a réussi à obtenir pendant les dix années en vente et qui justifie le fait de rester dans son emploi actuel. « 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 ». Ce plaisir est lié à l'intérêt qu'il porte au travail, à la valorisation obtenue par les résultats et la reconnaissance de ses capacités personnelles. « (Dans la vente) j'avais quand même des prédispositions naturelles ». En décrivant dans quelles conditions il travaillait et pourquoi il est parti de la boutique dans laquelle il était gérant, il explique le déclenchement du conflit avec un client « Ça démontrait que là, je n'avais vraiment plus ni la patience, ni l'aspect ... C'est ça, je n'avais plus la patience pour ce travail-là ». En fait, plus tard dans l'entrevue, arrivent d'autres types d'arguments. « À l'interne aussi il y avait des frustrations qui étaient accumulées dans le temps.[...] je sais que (mon orientation sexuelle) ça a été un des facteurs pour lequel certains avancements au sein de la dernière entreprise entre autres, a fait en sorte que je ne les avais pas ». L'absence de progression malgré de bons résultats est attribuée par Jason à des pratiques discriminatoires.

Par la suite, les différentes expériences de formation et d'emploi constituent des étapes successives, sans lien les unes avec les autres, motivées par le besoin d'argent. L'emploi d'assistant coiffeur sous la table a duré deux ans. « C'était payant quand même puis après 2 ans, il n'y avait rien à faire, je n'aimais pas ça. Je ne me voyais pas ». Le travail de *télémarketing* s'est soldé par un *burn out*. Le récit de cette expérience ne s'est d'ailleurs pas fait chronologiquement. À un moment, il se souvient : « Comment j'ai pu oublier cette horreur là ? Ça ce fut l'enfer dans ma vie, 9 mois, dont 6 en *burn-out* [...] Trois mois après, j'ai failli frapper un de mes collègues de travail, et le lendemain je suis allé voir mon médecin en disant : « Écoutes, tu me sors de là, parce que je vais tuer quelqu'un. ». La pression exercée par le superviseur, les pratiques de contrôle, l'éclatement du collectif de travail du fait des désaccords sur les principes utilisés par les uns et les autres, ont entraîné un départ brutal et la nécessité d'une période de repos. Le dernier emploi occupé au moment de l'entretien apparaît comme une étape positive pour laquelle il n'est plus nécessaire de faire des compromis entre la stabilité et le contenu du travail, entre un

travail rémunéré et destructeur et l'intérêt de l'activité. « Et depuis je suis ici, j'ai travaillé 18 mois gratuitement. J'adore ce que je fais! On a commencé à faire la réforme et tout ça, et là mon esprit. Puis 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 ».

Un élément clé ressort du parcours de Jason. Pour rester en emploi, les compromis doivent être tenables entre ses propres attentes et les conditions existantes. Jason a pu « peser le pour et le contre » et trouver un emploi cohérent avec ses valeurs. Il est source de valorisation, effectué avec plaisir. Des thèmes communs aux autres informateurs et que l'on retrouve dans le discours de la suivante.

Marie-Claude, célibataire, est comédienne. On ne peut donc pas comptabiliser ses expériences en mois. Elle est entrée sur le marché du travail depuis 11 ans et c'est depuis trois ans qu'elle ne cumule plus les cachets avec des emplois de services dans la restauration. Elle commence à accumuler des expériences variées en télévision, théâtre ou publicité qui accaparent la majeure partie de son temps. Les emplois dans la restauration étaient essentiellement alimentaires et, en l'absence d'engagement formel, lui ont procuré la souplesse nécessaire pour répondre du jour au lendemain à des offres d'audition. « Soit que ça ne me dérangeait pas en fait de ne pas me pointer au restaurant, puis de perdre ma *job* pour aller faire une audition. Parce que c'était ça mon plus grand souhait, en fait c'est d'intégrer les deux. Fait que je n'ai jamais perdu *ma job* finalement à cause de ça ». Pendant 8 ans, elle a donc cumulé ces différents emplois pour avoir un salaire, tout en devant faire ses preuves dans un secteur relativement fermé et concurrentiel. En intégrant une troupe de théâtre, elle a trouvé l'occasion d'appartenir à un collectif, une ambiance d'équipe et des conditions de travail favorables. Les relations instaurées avec différents agents chargés de la faire connaître et de lui trouver des contrats se sont par contre, révélées difficiles à construire.

« La première agente, je trouvais que c'était une trop grosse agence. Il y avait beaucoup de filles de mon *casting*, j'étais beaucoup en compétition avec ma propre agence, je ne le sais pas. Je trouvais que ce n'était pas assez ciblé. Je passais énormément d'auditions de publicité, je n'aimais pas nécessairement ça[...]Après ça, bon j'ai quitté celle-là, j'ai trouvé le deuxième agent, qu'on m'avait référé, qu'on m'avait dit qu'il était bien bon et tout ça, mais finalement sa personnalité ne fitait pas ... [la troisième] j'ai trouvé une autre dame qui était vraiment très gentille avec des gros noms, gnan, gnan, gnan. Je me suis dit : « Ok, peut-être que ... ». Et je suis tombée avec une dame qui a déjà été très, très bonne, mais qui malheureusement ne voulait plus développer. [...] puis là je me suis trouvé quelqu'un une fille qui est jeune, qui a du cran, qui ouvre des portes, et qui a plus un service de gérance que d'agente ».

L'absence de garantie de travail, les périodes d'attente entre deux tournages, l'enjeu de séduction inhérent aux exercices d'audition, la soumission de son parcours à des décisions prises subjectivement accaparent son énergie et son temps. Tout en étant fière et valorisée par ses créations, elle dit : « Nous, on est rien! On est rien dans le fond, alors que c'est quand même notre face qui est vue partout. Sauf qu'on est vraiment le dernier maillon de la chaîne et il faut que ça fasse une unanimité ».

On peut retenir deux éléments de ce parcours. Le système de sélection des comédiens qu'elle décrit apparaît comme une loterie comportant des règles avec lesquelles elle s'efforce de composer. Toutefois, Marie-Claude a pu trouver son chemin et commence à se faire une place dans un métier qui la passionne par-dessus tout. Un trajet similaire au dernier répondant de ce premier sous-groupe.

Martin, célibataire, est entré sur le marché du travail à 21 ans. Il a occupé cinq emplois et en cumule un sixième dans la coiffure. Lors de ses deux premières étapes, il était assistant coiffeur puis il part dans un salon comme coiffeur avec un statut de travailleur autonome. Après avoir démarré la gestion d'un salon avec des collègues, il décide de redevenir coiffeur et donne des formations pour une entreprise de produits spécialisés. Un mois avant l'entrevue, il vient d'obtenir le statut de salarié.

En arrivant sur le marché du travail, Martin s'estime encore en apprentissage, il recherche essentiellement des relations sociales, une bonne ambiance de travail. Le premier contrat, trouvé par l'intermédiaire d'une amie, s'arrête net le jour où Martin apprend que son employeur n'a pas l'intention de remplir les engagements pris à la signature.

« Fait que je me souviendrai toujours de la date, on m'a convoqué pour me dire qu'on n'aurait plus besoin de moi après les Fêtes. Donc j'ai décidé de partir cette journée-là. Parce qu'en fait, ce qui a fait que j'ai fait ce choix-là aussi, c'est que je trouvais que j'avais été comme un peu trahi dans tout ça. Fait que je me suis dit : « Pourquoi je leur rendrais service, puis que je resterais jusqu'à la fin? Quand eux, dans le fond, ne m'ont vraiment pas rendu service. ».

La deuxième expérience lui apporte plus de satisfaction en termes de formation mais il n'est pas déclaré. Finalement il décide d'aller dans un troisième salon où « c'est une opportunité qu'on m'a proposée. Ça, ce n'est pas moi qui ai couru après. Parce que c'est ça qui m'était offert. Donc ce n'est pas un choix que j'ai fait, mais je l'ai encaissé, malheureusement. ». Pendant 4 ans, son salaire va avoisiner 15000\$ en travaillant 50 heures par semaine, en cherchant des clients sans cesse parmi son réseau social et en consacrant ses fins de semaine à la coiffure à domicile. C'est ce qui va le pousser à cogérer son propre salon. Pendant trois ans, il doit continuer à coiffer, mais aussi faire des rénovations et apprendre le métier d'entrepreneur. En désaccord avec ses associés et épuisé, il décide de laisser tomber ses responsabilités, redevient coiffeur et profite d'un changement d'équipe de direction pour obtenir le statut de salarié. « C'est rassurant d'avoir un salaire, ça enlève bien du stress [...] Le côté financier, c'est sûr que d'avoir une stabilité. Puis encore là, j'ai une stabilité, mais j'ai toujours la possibilité d'en faire plus. Si je décidais de rentrer 5 jours/semaine, bien là mon salaire va grandir ».

Dès le début de sa carrière, Martin a privilégié l'ambiance de travail et la relation avec la clientèle par rapport aux conditions matérielles d'emploi. Son statut de travailleur autonome était source d'insatisfaction et non choisie.

« Je vais être honnête avec toi, la dernière année où est-ce que j'étais là, j'ai pensé à partir, premièrement à cause du statut de travailleur autonome. Parce que c'est difficile côté paperasse, gestion de la finance, en tout cas, c'est trop compliqué pour moi [...] Les travailleurs autonomes si on fait plus que 30 000 \$ et tout ça. Disons que j'arrangeais mes semaines et mon année ... En fait, t'sais je prenais beaucoup de congés, je prenais comme une cliente à l'heure et demie, tout ça, pour ne pas dépasser le 30 000 \$. ».

Le statut de salarié lui assure des revenus et lui donne accès une assurance maladie. Ses attentes ont évolué avec l'avancée en âge. « Par contre, ça m'offrait une base là. Ça m'offrait aussi toutes sortes d'avantages sociaux. Ça n'a l'air de rien mais si l'hiver je glisse sur une plaque de glace, je me casse le poignet ». Dans le parcours de Martin, on retrouve les thèmes de la satisfaction procurée par le travail, de l'évolution du statut occupé.

*Ce que l'on peut retenir :*

L'idée forte qui ressort de ces six récits est celle des compromis pour entrer et/ou rester dans un milieu de travail. Plusieurs informateurs ont dû faire des concessions pour articuler leurs attentes ou situations personnelles avec les contraintes posées dans les emplois occupés. Puis, à la manière d'un entonnoir, ils augmentent leurs exigences et ciblent les opportunités. Les arguments évoqués sont des considérations matérielles mais ils sont aussi symboliques : la valorisation pour Gérard, l'aspect relationnel pour Gérard, Mina, Hélène et Martin et l'épanouissement pour Jason, Hélène, Marie-Claude et Martin sont les moteurs de leur implication au travail, les critères de choix pour rester ou non. C'est cette capacité de refuser des conditions de travail ou d'emploi jugées trop contraignantes, trop éloignées de leur identité qui rassemble ces six personnes. C'est aussi le fait d'avoir réussi à trouver une place et une situation où elles se sentent bien, utiles et entourées, où elles souhaitent rester.

Pour ces six répondants, l'enchaînement des différents emplois, les modalités de passage de l'un à l'autre, l'alternance entre emplois dans le secteur privé puis

communautaire (Gérard), le passage du temps partiel au temps plein (Mina et Hélène), le glissement de statut (Jason, Marie-Claude, Martin) forment des parcours fractionnés en de multiples emplois. En comparant les éléments de la situation du début et ceux de la situation actuelle, les changements sont considérables. On relève en effet une amélioration progressive des conditions de travail, du statut dans l'emploi, une articulation relativement harmonieuse entre la vie professionnelle et leurs propres intérêts et une relative maîtrise de l'organisation du temps symbolisée par la capacité du choix des échéances des étapes et de la durée de l'emploi occupé.

Sur ces six informateurs, Hélène, Marie-Claude et Martin ont appris et exercé le métier qu'ils avaient choisi. Les 10 années qui viennent de s'écouler correspondent au moins dans un premier temps, à un passage obligé, un parcours initiatique qui permet d'asseoir ses compétences et de se forger une expérience. Ces informateurs n'ont pas cherché à se maintenir à tout prix dans un emploi et ont plutôt cherché la bonne ambiance, un prolongement de leur formation. Depuis, leurs exigences et leurs attentes ont évolué avec l'âge. Les contraintes rencontrées sont relativement bien admises et acceptées. Passée la trentaine, ils aspirent à d'autres statuts, attendent une certaine reconnaissance ou comme Hélène, orientent leur vie vers la construction d'une famille. Pour les trois autres, dont la trajectoire est plus longue, l'image forte renvoyée par leur récit est celle du mouvement. Face à des conditions de travail ou des contraintes jugées difficiles à vivre, ils ont trouvé la force de chercher et de trouver mieux, de leur point de vue.

Dans leurs parcours, les compromis qu'ils ont dû faire révèlent des expériences difficiles, contraignantes. Les cadences, le non respect des fonctions à assurer et pour lesquelles on a été embauché, le faible degré d'accomplissement de soi et de reconnaissance, l'impossibilité de créer des liens significatifs avec ses collègues, le niveau de stress et de contrôle peuvent être à plus ou moins long terme, sources de découragement, de fatigue, de remise en cause et motiver la recherche d'un nouvel emploi. À cela, s'ajoutent des contraintes externes ayant une incidence sur le

déroulement de leurs parcours. Celles liées aux spécificités du marché du travail et la configuration des offres d'emploi (temps plein/temps partiel, secteur privé/secteur communautaire, salariat/travail autonome), d'autres relatives à la situation familiale (taux d'activité déterminé par les charges familiales ou avec la composition de la famille), à la situation résidentielle (éloignement et capacité de mobilité physique), à la connaissance linguistique. Dès cette étape consacrée à la reconstitution des parcours et à l'analyse des expériences de travail, on note que certaines contraintes peuvent provoquer la fin d'un emploi, accaparer le temps hors travail (consacré à la recherche d'un emploi différent), bloquer une carrière (avec un besoin de réorientation). Après avoir précisé les caractéristiques de ces six premiers itinéraires, nous abordons le deuxième type de parcours.

## 4. 2. Les parcours rompus

Dans les parcours qui suivent, les informateurs ont d'abord connu une insertion professionnelle stable. Puis leur vie a basculé.

Le trajet de Marie, célibataire, est composé de huit emplois en 28 ans, incluant une période d'interruption de dix ans, après douze années d'expérience dans le même secteur d'activité. Les quatre emplois qui y ont été occupés étaient à temps plein, pendant des périodes de deux à quatre ans, sauf le dernier qui a cessé après six mois d'embauche. Les quatre derniers emplois de la trajectoire sont à mi-temps, dans des organismes communautaires et conclus par l'intermédiaire d'un programme provincial d'aide au retour à l'emploi. Le salaire est versé en complément du bien-être social. Le nombre d'heures hebdomadaire du dernier emploi, encore en cours, a augmenté sensiblement après un an et demi d'ancienneté.

La première phase de l'expérience de Marie est ascendante, construite à partir des opportunités qui s'offrent à elle sur le marché du travail. Le premier emploi, obtenu dans la vente au début des années 80 est cependant considéré comme précaire car « j'étais la dernière entrée, la plus jeune en ancienneté ». À ce moment là, « j'ai traversé la récession ». Le risque de licenciement apparaît en interne (embauche récente) et en externe (récession économique des années 80) mais les résultats obtenus ont permis d'assurer une sécurité. Souhaitant améliorer son salaire, Marie va se former en informatique et trouve des emplois qui lui apportent une valorisation par le métier et le secteur et une reconnaissance par le salaire. Le troisième emploi situé au début des années 90 dans une entreprise « partenaire d'affaires » d'une multinationale contient les caractéristiques de la nouvelle organisation du travail qui prévoit plus d'autonomie individuelle et un intéressement aux résultats. « J'avais acheté des actions, ça m'avait payée du 36% (d'intérêt) [...] J'avais l'indépendance, la liberté ». Le quatrième emploi de cette première série procurait des bonnes conditions matérielles. « Je gagnais très bien ma vie, ça allait très bien mes affaires.

J'avais un horaire ordinaire. J'avais acheté des actions aussi ». Mais au bout de six mois, un problème interne (erreur au sein de l'équipe) fait ressortir une pénibilité et des contraintes fortes en termes de pression, d'intensité vis-à-vis des objectifs à atteindre. Il constitue un événement majeur et significatif qui influence l'orientation et la courbe de la trajectoire professionnelle. « Ça a fini en catastrophe, J'ai eu un diagnostic de *burn-out*. On était 7 sur l'équipe, il y en a 6 qui sont partis. J'ai fait un stress post-traumatique de ça, ça a duré 3 mois, cette histoire là ». Après plus de dix ans passés en retrait total du marché du travail et consacrés à de longues périodes de tentatives de soins, Marie est parvenue à réintégrer le marché du travail depuis quatre ans au moment de l'entrevue. Durant cette deuxième phase, elle a bénéficié de quatre programmes gouvernementaux successifs qui lui garantissent un minimum de ressources, une protection sociale et un nouveau statut. Les emplois occupés après cette longue période de maladie procurent une occupation, un cadre. Elle insiste pour définir le travail comme une valeur et une activité essentielle à son équilibre personnel. « Pour le travail, ce n'est pas l'argent le plus important, c'est d'être occupée à avoir une structure de vie ».

L'élément clé de cette restitution est celui de la rupture du dernier emploi de la première phase. La pression exercée sur une équipe de travail pour l'atteinte des résultats et la satisfaction de la clientèle ont provoqué le départ brutal de Marie. La deuxième phase de participation au marché du travail est plus émiettée, moins valorisante. Elle alterne entre travail rémunéré, à temps partiel et prestations d'aide sociale. Trois autres informateurs ont vécu ce type de ruptures.

Mofhat, marié et père de famille, est arrivé au Québec depuis dix ans, dans la quarantaine. Après une longue période de recherche d'emploi au cours de laquelle il a suivi une formation en comptabilité, il a occupé cinq types d'emplois différents. Il a d'abord trouvé des emplois dans la manutention par l'intermédiaire d'agences de placement. Puis il a créé une entreprise d'import-export avec un compatriote qui a

fonctionné pendant près de deux ans. Par la suite, il s'est tourné vers le secteur communautaire, d'abord comme bénévole puis comme salarié, chargé de l'accueil dans une maison d'hébergement. Après avoir effectué une formation dans la sécurité, il est devenu agent de sécurité et travaille sur appel.

Dès son installation, Mofhat cherche un emploi en lien avec ses compétences acquises dans son pays d'origine. Quand il parle de « Mon travail », il fait référence à son expérience passée dans le service approvisionnement des aéroports en utilisant l'imparfait, il exprime une réalité qui appartient à son passé. « J'ai fait un certificat en comptabilité, dans l'espoir de décrocher quelque chose. Parallèlement à ça, je postule pour des emplois. Je vois dans les journaux et tout ça, mais ça ne donne pas grand-chose. Ça ne donne pas grand-chose ». Le thème central de son récit est celui de l'incapacité à occuper une place dans la société, à trouver une cohérence avec celle qu'il a laissée en venant s'installer au Québec. Malgré ses efforts « pour se fondre dans la masse », s'adapter aux exigences en suivant des formations, et face aux obligations familiales qui pèsent sur lui, il travaille dans la manutention. « 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 ». À ce travail d'exécution sans intérêt, s'ajoutent des horaires décalés, des cadences élevées et un faible gain économique. Ce travail devient insoutenable et « donc à un moment donné, j'avais des problèmes personnels qui sont rentrés, divorce, les enfants, etc. Donc ça a duré quelques années, Ça m'a pas aidé non plus, problème de loyer parce que j'avais quitté pour aller chercher du travail, etc. Obligé de rester sur l'aide sociale pendant quelques années, et là j'ai déménagé ici ». À plusieurs reprises, il trouve une porte de salut comme bénévole puis salarié dans des organismes communautaires. Le bénévolat lui permet une socialisation et de redonner un sens à son parcours professionnel. Percevant l'aide sociale, il demande le financement d'une formation dans la sécurité mais « Ça me prend 1 200 \$ pour être plus précis, pour

cette opération-là. Le gouvernement il me donne rien ». Il décide d'en assumer les frais et, à la sortie, trouve un travail sur appel qui lui procure entre 15 et 20 heures par semaine. « On ne peut pas tomber du jour au lendemain, 40 heures, temps plein. Vous faites des remplacements dans un premier temps. Vous faites des remplacements. Vous êtes en permanence « contrôlé » entre guillemets. Vous avez un travail à faire et vous êtes appelé à faire votre travail comme il se doit ». En plus de cette contrainte, il sait qu'il doit donner entière satisfaction pour avoir la chance d'être appelé. Au moment de l'entrevue, il espère trouver un poste de gardien à proximité de son domicile. Il n'a pas pour autant fait le deuil de sa situation professionnelle passée. « J'aurais voulu avoir un poste, un travail qui correspondrait à ce que je voulais, faire des formations qui ont rapport avec mon travail. Puis ça va me permettre d'évoluer, ça va me permettre aussi d'être utile à la société où je travaille et par extrapolation, à la société en général ».

Ce que l'on peut retenir de la situation de Mofhat, c'est que le basculement de sa trajectoire a lieu au moment de l'installation au Québec. N'arrivant pas à obtenir le travail recherché, il a déployé de nombreux efforts, restés vains, pour retrouver une place qui « joint l'utile à l'agréable ». Par défaut et résignation, il a trouvé un emploi qui lui procure le minimum vital mais qui reste soumis aux contraintes inhérentes au travail sur appel, nécessitant disponibilité et investissement personnel. Pendant la longue période où il a perçu l'aide sociale, sa situation familiale a changé. Les difficultés financières semblent avoir entraîné une séparation conjugale, un déménagement. Depuis dix ans, sa trajectoire est à la fois rompue et chaotique. Sans avoir réussi à faire reconnaître son expérience antérieure, il occupe une place ne lui offrant guère d'alternative ni de valorisation. Deux caractéristiques communes à la situation de Marie.

Sylvain, célibataire, a occupé huit emplois différents en 25 ans. Le premier emploi occupé dans l'aéronautique s'est arrêté par manque de formation. Il a ensuite intégré

une chaîne de grande distribution au sein de laquelle il est resté treize ans, en ayant occupé différentes fonctions dans le magasinage. Il a ensuite travaillé dans la manutention par l'intermédiaire d'agences de placement. Enfin, pendant cinq ans, il a cumulé deux voir trois emplois, de jour, de nuit et le week-end. Au moment de l'entrevue, il est sans emploi depuis un peu plus d'un an.

Durant la première partie de son parcours, Sylvain a travaillé dans une usine d'aéronautique au sein de laquelle les relations instaurées avec des collègues assumant des fonctions spécialisées lui ont permis de découvrir et d'accumuler de nouvelles compétences. Dans l'entreprise pharmaceutique où il est resté 13 ans, il a occupé différentes fonctions : gestion de commandes, gestion de département et « vérificateur, ça c'est un poste qui a été important [...] parce que j'ai implanté un système de code barre, il fallait que j'invente un système pour lever les rideaux et expédier les commandes dans la journée ». Il est salarié permanent et bénéficie d'avantages sociaux, de droits aux congés, à des bonus. Finalement, « ça c'est très mal terminé avec eux autres parce que je ne sais pas qu'est-ce qu'il y avait avec le syndicat, il y a un maraudage. On en avait plein notre casque ». Il explique que l'ambiance se dégrade entre les salariés, divisés par le processus de syndicalisation. Simultanément, la concurrence à laquelle doit faire face l'entreprise et son entrée rapide sur les marchés boursiers vont accroître la pression sur les objectifs et sur la satisfaction de la clientèle. « On m'a rentré dedans, puis j'étais à bout, parce que je prenais le service au complet pour 400 pharmacies, puis là j'étais rendu avec 2 téléphones, 2 imprimantes, 2 ordinateurs, j'étais avec ... C'était grave! ». Après un premier arrêt pour maladie, il tente de reprendre son travail et se retrouve en conflit avec ses collègues. « Tout ce qu'on peut imaginer pour faire péter les plombs à quelqu'un. Ils te traitent de tous les noms. Ils déploquaient tout mon ordinateur. Fait que j'ai planté ». Contraint à nouveau de s'arrêter de travailler, il dit :

« Je me suis fait avoir la deuxième fois, c'est là que ça a commencé. Si tu dépassais tes 17 semaines là-dessus, tu étais fait, les normes ne te protègent plus. Puis ça se peut que ton syndicat parce qu'il n'a plus de poids, ne te protège plus

non plus. Fait que tu perds ta job, c'est simple, c'est ça. Mais c'est un congédiement dit abusif ».

Se considérant victime d'une injustice, il intente un procès à l'entreprise qu'il va gagner en obtenant une indemnité de départ. À défaut de bénéficier de l'assistance d'un avocat, un délégué syndical de l'entreprise est chargé de le soutenir mais « il ne parle pas. Il est nouvellement arrivé comme délégué dans la *shop*, il ne sait rien puis il ne veut pas se planter. Là je suis poigné avec un PDG d'un grand groupe de magasins, puis leur avocat qui est payé 3 millions par année. Moi je n'ai rien qu'un an de cégep... ». Après une période de chômage relativement courte, il retourne sur le marché du travail par l'intermédiaire des agences de placement. « Ça pouvait varier, je pouvais faire un mois à une place, tout d'un coup woups! Je me ramassais une journée à une autre place, puis à partir de là je commençais à avoir de la misère. Là c'est : « Attends on va t'appeler, attends on va t'appeler, attends on va t'appeler. » ». Il découvre les réalités du travail occasionnel qui demande disponibilité et attente, sans stabilité. Il prend conscience des pratiques de louage de main d'œuvre.

« Puis même que je suis contre ça, ok. Qu'eux autres réussissent à négocier 16 piastres de l'heure, je suis un syndicaliste, je m'excuse j'étais dans une union. Eux autres, ils réussissent à aller demander 16 piastres de l'heure puis de te donner 9 piastres de l'heure! Quand toi, quand tu travailles pour la maudite compagnie, puis eux autres avant qu'ils te paient 16 piastres de l'heure, tu vas avoir fait la moitié de ta vie pour eux autres. Comment ils font? Fait que je me suis dit : « Non, il y a de quoi, il y a de la magouille là-dedans, je n'aime pas ça, je ne referai plus jamais pour des agences. ». Je me suis promis ».

Après avoir pris cette résolution, il trouve des emplois par lui-même en recherchant à la fois des relations humaines conviviales et la découverte. Mais, soit la pénibilité, soit l'absence de rémunération ou une nouvelle bataille syndicale pour la lutte des places permanentes l'obligent à arrêter ou à cumuler trois emplois qui seront très vite intenables. « Il n'y a personne de normal qui peut arriver à faire ce que j'ai fait là. Il faut que tu te gèles. C'est comme une prostituée, elle n'aime pas faire son métier,

bien elle se gèle pour le faire. C'est la même chose, c'était rendu à ce point-là. C'est ça le marché du travail pour moi ». Depuis plus d'un an, il est itinérant et se heurte aux exigences d'attestation de compétences pour rentrer sur le marché du travail, des cartes qu'il est incapable de produire du fait des changements constants d'entreprises depuis près de dix ans. « De l'expérience, c'est sûr de l'expérience, quand ils te mettent d'une place à l'autre de même pendant plein de temps, à courir, puis à apprendre à peu près 30 jobs! Comment tu veux être maître dans quelque chose. C'est comme quelqu'un qui apprend à jouer tous les instruments de musique puis il joue poche tous les instruments, il n'en joue pas un, il n'est pas maître de un. C'est la même chose ».

Dans le parcours de Sylvain, on retrouve l'élément qui a changé le sens et le contenu des étapes. Se pensant protégé par le dynamisme d'une grande entreprise et le syndicalisme, il a été progressivement impliqué dans un tourbillon de conflits, de harcèlement, mettant un terme au contrat.

Son récit apporte deux éléments nouveaux par rapport à ceux des précédents informateurs. D'une part, il s'agit de la lutte des places, l'espoir d'obtenir un poste permanent alors que l'emploi est occasionnel. Les frictions syndicales, le maintien en emploi de salariés âgés, le rapport de force inégalitaire entre direction et syndicat qui entraînent à la baisse le nombre d'ouverture de postes illustrent les attentes et les déceptions des salariés temporaires. D'autre part, les pratiques des agences de placement qui minorent le salaire, qui obligent à l'attente, sans garantie sont considérées par Sylvain comme « des magouilles ». À la métaphore de la loterie, s'ajoute un sentiment d'injustice, « d'écoeurement ».

La dernière personne de ce sous-groupe s'appelle Laurent. Il est célibataire et a occupé six emplois en quinze ans. Après avoir obtenu des emplois d'été avant d'être

majeur, il a été ouvrier dans une compagnie d'exportation de bois puis a cumulé des emplois dans la restauration pendant près de cinq ans. Un accident a mis fin à un emploi de maintenance dans un laboratoire. Son dernier emploi, le plus long, était consacré au roulage de métal. Il ne travaille plus d'une manière régulière depuis près de dix ans.

De 18 à 25 ans, il a trouvé des emplois par l'intermédiaire de son réseau personnel et a principalement travaillé dans la restauration et « ce n'était jamais régulier dans ce milieu là ». Par la suite, un voisin lui suggère de postuler dans un laboratoire chimique au sein duquel il démarre comme agent de maintenance. « Bien c'était moi qui étais en charge de tous les laboratoires au complet. Parce que déjà, après une couple de mois, il était venu me voir, puis les grands patrons toute la gang. Ils m'aimaient bien les gars, puis ils aimaient bien mon travail ». Donnant satisfaction, on lui propose d'effectuer la manutention de substance dangereuse. Laurent affirme avoir reçu une formation adéquate et des conseils de sécurité au préalable. La dangerosité du poste, même reconnue officiellement, lui a permis d'augmenter la reconnaissance symbolique au sein de l'entreprise. « Ils [les chimistes] se demandaient : « Tabarnouche! Où est-ce qu'ils ont été pêcher ça cette mine d'or là? ». Son départ est provoqué par un accident au cours duquel il a failli mourir et un refus de la part de l'employeur de rémunérer la prise de risque. Il n'hésite pas à partir car il sait qu'il doit aider un membre de sa famille dans la construction. Il travaille sans être déclaré, l'emploi s'arrête quelques mois plus tard, suite à des mésententes familiales. Peu de temps après, il trouve un travail dans le maniement du métal.

« On avait découvert à deux qu'en chauffant le métal, en huilant le métal on pouvait le plier. [...]Après ça j'ai commencé à savoir qu'est-ce qu'on faisait. Où est-ce que ces *jobs*-là allaient puis c'était pour telle bébelle. Fait que là j'ai commencé à savoir qu'il y avait bien des manèges que c'était moi qui étais en train de faire ça. Fait que là ils ont bien vu que oupelaye! J'étais bon... D'ailleurs j'ai été ... quasiment un des six meilleurs plieurs ici au Canada. L'employé devient professeur. On avait quand même le respect là de tout le monde, puis des gros messieurs qui venaient pour voir les *jobs* qu'on faisait ».

Comme les précédents, ce travail lui permet d'être valorisé au sein d'un collectif de travail, il obtient une reconnaissance symbolique et matérielle des efforts et des réalisations prestigieuses.

« Puis là bien c'est ça, je suis tombé malade. ça a fait comme un froid dans la compagnie parce que je disais que je voulais lâcher puis eux autres, ils ne voulaient pas parce que ...[...] Ça a fait un conflit, fait que moi j'ai dit : « Écoute, moi je vais tomber sur les assurances de la compagnie. ». Fait qu'en disant ça, bien là, wow! Ils n'ont pas aimé ça, parce que moi à ce moment-là, j'aurais peut-être pu tomber sur les assurances de la compagnie pendant 3 ans, à 71 % de mon salaire. Puis là bien, eux autres ils se sont revirés de bord, c'est tout ».

Il essaie d'obtenir ses droits en allant devant les commissaires du travail mais « j'ai tout simplement perdu encore là, parce que là, écoute, il vaut 130 et quelques millions. C'est un petit peu dur d'arriver avec un petit receveur de chômage, fait que c'est ça. [...]Fait que là bien je suis tombé en chômage, 15 semaines en maladie. Puis après ça bien je suis tombé sur l'aide sociale ». Dans l'entrevue, Laurent fournira très peu d'information sur les emplois suivants, qu'il appelle «les *jobines* : je n'appelle pas ça travailler j'appelle plutôt ça ne pas avoir resté chez nous à crever, attendre de crever! ». Au moment de l'entrevue, il est itinérant depuis quelques mois.

La trajectoire de Laurent bascule, certes parce qu'il est contraint d'arrêter de travailler à cause d'une maladie, mais aussi parce que les pratiques de l'entreprise ne lui permettent pas de prétendre à ses droits. Laurent a dû renoncer à obtenir une augmentation de salaire liée au risque de manipulation de substance dangereuse. Il a permis à l'entreprise de métal d'engranger de nombreux contrats, synonymes pour lui d'heures supplémentaires, par exemple, qu'il a accepté d'effectuer. Le refus de ces deux entreprises de le voir partir semble avoir été justifié par ses compétences exemplaires et singulières. Restant ferme sur ses positions, le rapport lui est défavorable et l'oblige à partir en perdant ses droits.

*Ce que l'on peut retenir :*

L'image forte de ces quatre parcours c'est la rupture, le changement de trajet provoqué par un événement et qui amène une évolution à court et à long terme. La cause du *burn out* de Marie est clairement identifiée : la pression extrême à laquelle a été soumise une équipe entière suite à un échec. Les conséquences dans la sphère du travail sont également assez claires, elles s'étalent sur plusieurs années. À court terme, Marie s'est retirée du marché du travail et a dû régler des problèmes de santé mentale. À moyen terme, elle a perdu le statut de travailleuse et a glissé vers celui d'assistée sociale. À long terme, elle a dû avoir recours à des programmes gouvernementaux qui assurent le minimum vital. L'événement qui semble avoir changé le parcours de Mofhat est l'arrivée au Québec, liée à sa situation d'immigration. Après son installation, il a effectué des démarches pour retrouver un emploi similaire à celui occupé dans son pays et s'est heurté à des barrières linguistiques et de non reconnaissance de son expérience passée. Pourtant, il voulait « être un citoyen respectable, respectueux ». Les efforts et l'énergie consacrés se soldent par un échec multidimensionnel (familial, social). L'itinéraire de Sylvain démarre d'une manière identique à celui de Marie. Intégré dans une entreprise naissante mais réussie, il accède à des postes intéressants mais de plus en plus difficiles. La pression et l'isolement au sein de l'équipe entraînent deux épisodes successifs de longue maladie. Pendant le deuxième arrêt, l'entreprise décide unilatéralement son licenciement. Il trouve la force de défendre son dossier devant le tribunal, sans obtenir le soutien de son syndicat et réussit à obtenir une indemnité pour congédiement abusif mais il perd son emploi. Par la suite, les emplois trouvés sont de courte durée, n'apportent aucune protection et sont soumis à des pratiques de recrutement informelles (travail illégal) ou insatisfaisantes de son point de vue (agences de placement). Pour Laurent, la bifurcation du parcours se situe au moment où il décide de quitter son emploi pour cause de maladie, sans pouvoir prétendre à ses droits acquis après plus de cinq années d'ancienneté. Alors que ses compétences ont

été reconnues et qu'elles ont permis de faire fructifier les bénéfices et le capital symbolique de la compagnie, l'employeur refuse d'effectuer les démarches pour qu'il puisse prétendre à ses indemnités. Sans soutien, il ne résiste pas et se retrouve, après un an d'allocations de chômage, prestataire de l'aide sociale.

Il est également nécessaire de remarquer que, pour trois d'entre eux, le travail est toujours considéré comme une activité essentielle à leur vie même s'il peut, par ailleurs, ne pas répondre à toutes leurs attentes. La première distinction avec le premier sous-groupe (parcours aménagés) est la forme générale de leurs courbes respectives. Celles du premier groupe étaient fractionnées mais relativement structurées et progressives. Ici, elles sont rompues. Les premières phases ont pu comporter des moments difficiles mais globalement les informateurs étaient bien installés dans un métier, un secteur ou une entreprise. Après la rupture, les parcours sont devenus chaotiques, non maîtrisés, l'accès à l'emploi est difficile, voir impossible. Après plusieurs années, Marie et Mofhat s'efforcent de s'attacher à la place qu'ils occupent. Sylvain espère encore et émet différents projets de formation ou de migration dans l'ouest du Canada. Laurent, en retrait depuis longtemps, doute de ses capacités à retrouver quelque chose.

La deuxième distinction se situe dans le type de relations vécues avec le monde du travail. Mofhat et Sylvain se sont inscrits dans des agences de placement, expériences relatées différemment mais qui comportent des similitudes. Mofhat n'exprime pas le même rejet que Sylvain vis-à-vis des pratiques qui consistent à les considérer comme des travailleurs disponibles, mobiles et accaparés par l'attente d'une proposition. Malgré cette réalité, Mofhat y voit une porte de salut alors que Sylvain a vécu cette expérience après être resté 13 ans dans le même contexte de travail et n'a pu accepter cette mobilité forcée, ce traitement occasionnel. Les pratiques de harcèlement (Sylvain), discriminantes vis-à-vis des droits (Laurent), suscitent la colère (Sylvain), la résignation (Mofhat, Marie, Laurent) et provoquent des départs brutaux, sans appel, sans négociation. Ils marquent les parcours en infléchissant leur orientation d'une

manière qui paraît être irréversible et contraignent les répondants à renoncer à leurs acquis, plus ou moins durablement. Pour trois d'entre eux, le retour sur le marché du travail semble différé (Marie), incertain (Sylvain) voir improbable (Laurent).

La troisième distinction concerne le profil des répondants eux-mêmes. Parmi les six du premier groupe, quatre ont des formations professionnelles reconnues qui leur ont permis de cibler leur recherche d'emploi, d'accumuler des compétences et, peu à peu, de les bonifier et d'améliorer leur position à long terme. À l'inverse, les quatre répondants du 2<sup>ème</sup> groupe n'ont pas le même rapport aux études. Sylvain et Laurent se sont formés sur le tas pendant leur emploi le plus long sans que leurs compétences puissent être transférées vers d'autres emplois. Marie s'est servie de sa formation dans la première phase de son parcours mais, après 15 ans en dehors de ce secteur, elle ne peut, ni ne veut y retourner. Mofhat a accumulé des certificats en comptabilité et gestion sans avoir pu les pratiquer en emploi. Faut-il en déduire que la possession d'un diplôme et l'appartenance à un métier facilite la construction d'un parcours professionnels réussi? Les situations professionnelles des répondants du premier groupe tendent à l'illustrer. On peut toutefois remarquer que, malgré cet atout, il leur a fallu entre 10 et 15 ans pour le valoriser, ce qui peut paraître relativement long. On note aussi que trois répondants du deuxième groupe avaient tout de même réussi à trouver des places honorables de leur point de vue. Leurs récits permettent d'identifier comment ils se sont insérés et faits reconnaître dans une entreprise et de situer les causes de leurs déboires au sein d'interactions complexes. Leur absence de formation n'a été ni un critère de sélection au moment de l'embauche, ni la raison de leur licenciement. Nous pourrions revenir sur ces différentes analyses après avoir présenté les caractéristiques du troisième groupe.

#### 4. 3. Les parcours circulaires, une répétition de statuts

Les parcours de ces informateurs paraissent voguer au fil de l'eau sans gouvernail.

Carla, originaire d'Amérique du Sud est âgée de plus de 50 ans. Ses trois enfants sont majeurs, elle est divorcée. Son premier emploi était une garde d'enfant chez des particuliers, à leur domicile. Après sa dernière grossesse et plusieurs années passées à s'occuper de ses enfants, elle a trouvé un emploi de décoration de vêtement dans un atelier de confection qu'elle a tenu pendant plusieurs années. Après avoir suivi une formation en français et de préposée aux bénéficiaires, elle a obtenu un poste permanent dans une maison de retraite, poste occupé pendant quatre ans. Au chômage depuis près de dix ans, elle fait du bénévolat auprès de ses compatriotes.

Dans le récit de sa trajectoire, Carla compare trois expériences qui permettent d'identifier ce qu'elle attend du travail, ce qu'elle a réussi à trouver et à l'inverse ce qui « l'a fait sortir d'elle-même ». Arrivée au Québec avec deux enfants mineurs (elle n'évoque pas son mari), elle a trouvé un travail de garde d'enfant pour assurer ses obligations familiales. Même si elle semble avoir été satisfaite des liens établis avec ses employeurs, elle évoque peu d'éléments sur cette expérience. À l'inverse, le travail dans un atelier de décoration de linge, « c'est le travail que j'ai adoré le plus, parce que c'était très sympathique, c'était des bonnes conditions de travail très favorables ». Elle s'explique: « Ils avaient les commodités, l'air climatisé, on s'assoyait si on voulait, c'était tellement bien [...] les deux personnes qui étaient les propriétaires, ça d'après moi, mon sentir, c'est qu'ils voulaient de l'argent oui, mais ils voulaient aussi que les choses se passent dans un sens commun [...]. C'était à notre guise. C'était une créativité. Comme une créativité ». Elle accepte les périodes de *rush*, les cadences élevées en contrepartie d'une certaine autonomie et créativité. Elle explique aussi que, pendant quatre ans, elle a parlé sa langue maternelle pour l'apprendre à ses patrons. Après la fermeture de l'atelier et quelques années passées au Québec, elle perçoit la nécessité d'apprendre le français. Elle enchaîne des cours

de francisation et une formation professionnelle qui lui permettent d'accéder à un emploi de préposée aux bénéficiaires rapidement. Elle en parle en ces termes :

« Ça veut dire à la fois j'aimais beaucoup le travail. Parce que aider les personnes âgées, pour moi c'était un grand plaisir. [Mais] *Le rush* c'était tellement difficile pour moi. Mais à la fois, *le rush* qu'il y avait, le rush de travail, c'était incroyable. Quand j'arrive, j'ai une liste qui est déjà faite, n'importe ça peut être vous ou moi ou n'importe quelle personne. Il faut faire telle, telle, telle personne. Tout ça est *cédulé*, c'est *cédulé* ».

Pendant toute l'entrevue, le thème de la contradiction entre ses attentes et les contraintes auxquelles elle a fait face est récurrent et central. L'intensité et la pression de l'organisation, la pénibilité physique et les risques d'accidents et de toxicité mais aussi une agression par un résident reviennent sans cesse et sont mis en parallèle avec la faible rémunération procurée par ce travail et l'absence de reconnaissance des efforts accomplis. Alors que le métier est considéré comme noble et utile, elle se sent dévalorisée par les contraintes organisationnelles et institutionnelles qu'elle ne comprend pas.

« C'est une heure de pause, mais je ne suis jamais arrivée à prendre ... je n'ai jamais pris, je prenais 15 minutes au maximum. Je n'avais pas le temps. [...] Parce qu'on a toujours des *rush*, mais quand il y a beaucoup de personnes dans la *cédule* qu'on a, malades ou des problèmes, ça c'est la folie furieuse. Ah! il y a un superviseur qui est en arrière. [...] Je me sentais comme explosée, ça m'a sortie de ma culture, ça me sortait de ma personnalité ».

S'ajoute à cela un décalage entre sa propre conception du *care*, ses propres valeurs et l'expérience telle qu'elle l'a vécue. « J'ai eu comme un choc car, dans mon pays, je connaissais comment on s'occupe des personnes âgées. Je trouve que le côté déshumanisé, le côté humain va en défaillance, ça s'en va à la remise. Et moi, ça, ce n'est pas moi ». Un accident de la circulation qui l'handicape dans ses mouvements lui donne l'occasion de quitter cet emploi. Son investissement dans le bénévolat lui permet depuis « d'aider la cause » de ses compatriotes qui vivent en situation de

pauvreté. Le gain d'humanisme est bien supérieur au bas salaire perçu comme préposée et lui a permis de retrouver l'autonomie et « le bon sens ».

Carla a vécu des expériences à la fois différentes en termes de contenu et d'accomplissement de soi, et similaire en termes de rapports bien que leur intensité soit à nuancer. Malgré la bonne ambiance de l'atelier et une adhésion au mode de fonctionnement et aux principes en vigueur, ce travail s'est arrêté malgré elle, du jour au lendemain, sans qu'elle puisse transférer ses compétences dans un emploi similaire. L'expérience de préposée aux bénéficiaires ne l'a pas satisfaite compte tenu de la pénibilité, de la mauvaise ambiance et des principes régissant l'organisation du travail. Découragée par le faible salaire, diminuée physiquement, elle s'est décidée à quitter le marché du travail rémunéré. L'élément clé est sa satisfaction face à des conditions de travail pourtant difficiles et son retrait prolongé de l'activité salariale au profit du bénévolat. Même si son parcours est relativement singulier par rapport aux autres, nous retrouvons des contraintes de rendement dans de nombreux témoignages.

Depuis sa majorité, Yves a occupé de nombreux emplois dans neuf secteurs différents en près de 30 ans. En réalité il a commencé à travailler à 14 ans et a occupé quatre emplois différents jusqu'à ses 18 ans. Le secteur dans lequel il a exercé le plus longtemps par la suite est celui des entrepôts. Pendant dix ans, il a occupé des emplois de quelques mois à chaque fois, sauf dans une entreprise dans laquelle il est resté trois ans. Par la suite, il a obtenu un emploi dans une station service pendant trois ans puis a renoué avec les emplois temporaires.

Parmi les emplois occupés en étant mineur, trois ont dû s'arrêter à cause de son âge. La syndicalisation impliquait l'application de normes liées à l'âge minimal et est devenue, pour lui, une contrainte. La responsabilité liée aux tâches à effectuer n'était pas compatible avec son âge. Puisque le responsable du garage passe sa nuit à dormir,

« fait que j'ai pris les devants, j'ai conduit les autobus. [...] Mais quand je leur ai dit ça, encore trois dans le bureau pour la décision, là il dit : « Aïe! Quel âge que

tu as? ». Hopelaye! je venais d'avoir 16 ans et quelque chose, tout de suite ... Puis là il dit « Tabarnouche, ça prend 18 ans pour être ici dans le garage. ». Paparapam! T'sais j'aurais pu être chauffeur, j'aurais pu être mécanicien pour la route, l'autobus tombe en panne, c'est moi qui arrive. Des choses de même! Ah! tu n'as pas 18 ans! ».

À 16 ans, il est obligé de compenser les manques de son superviseur et semble avoir été embauché par un employeur peu préoccupé par les normes sécuritaires. Il décrit le quatrième emploi dans la restauration rapide, à 15 ans, comme suit : « je faisais des 60 heures par semaine, c'était 55 heures dans ce temps là. Je me suis brûlé à travailler ». À 18 ans, il part travailler deux mois dans le nord du Québec qui, à cette période (mi-années 70) connaît un essor de son activité industrielle. Malgré des conditions de travail pénibles et l'éloignement forcé de sa famille, le salaire assuré est alléchant. Souhaitant repartir, il se heurte à des critères de sélection régis selon l'ancienneté qu'il ne remplit pas. Par la suite, il travaille pendant 10 ans dans des entrepôts par l'intermédiaire d'agences de placement. Après avoir été affecté dans différents endroits, il réussit à rester trois ans dans le même entrepôt. « J'ai eu un poste de premier *shipper*. Donc j'avais les commandes à faire, à surveiller, à appeler les transports. Bon, c'est la première fois que j'avais une responsabilité. C'est là que j'ai appris à conduire des chariots élévateurs. Ah! Je suis chauffeur de *lift* aussi. J'en conduis encore ». Cet extrait est central pour comprendre ce que Yves attend du travail : une reconnaissance de ses compétences, une polyvalence et une durée qui lui permettent d'accéder à des responsabilités, la possibilité de pouvoir progresser. Il parle aussi de l'espoir, souvent silencieux, de pouvoir rester dans l'emploi qui le satisfait tout en ayant accédé à cette place avec un statut temporaire. Finalement,

« Fait qu'ils ont fermé ici, déclaré faillite, mais ils sont allés ouvrir un plan de production en Ontario. Ça c'est une autre affaire qui m'a ... T'sais quand tu es jeune ça te marque ces affaires-là. [...] Et puis là on me demande, on m'approche pour aller en Ontario. Moi l'anglais, c'était « *yes, no* » puis à peu près ».

Ses espoirs s'écroulent par la décision irrévocable de délocalisation de l'entrepôt. Pour des raisons familiales et linguistiques, il refuse de partir en Ontario. L'emploi suivant, serveur dans une station essence lui procure un salaire acceptable grâce aux pourboires mais, « là avec les cartes de crédit, le monde disait : « Bien je ne peux pas [donner un pourboire], c'est une carte de crédit. ». Bien ça venait de sortir ... Je ne pouvais pas dire ... Fait que fffffttt! Les revenus ont chuté ». Par la suite, il repart dans le nord du Québec mais doit rentrer avant la fin du contrat de deux mois, suite à l'incarcération de son patron. De retour à Montréal, il trouve un emploi dans les cuisines d'un hôpital, ce qui fait naître de nouveaux espoirs.

« Bon au début, quand je suis rentré là, c'était intéressant parce que j'ai eu 40 heures quasiment tout de suite en commençant. Là c'était le double du salaire minimum. Mais ce que je ne savais pas, c'est que ce n'était pas un poste régulier. Moi je me suis dit : « Tabarnouche. », moi je suis en confiance tout de suite. Mais c'est vrai que j'avais déjà un bagage d'expériences. Et puis dans le public aussi [...] »

Après deux mois, son superviseur lui annonce qu'il passe à mi-temps. « Bien là j'ai fait 2 semaines à 20 heures, j'ai regardé la paie, j'ai dit : « Ce n'est pas assez pour vivre avec ça. ». Fait que j'ai quitté là ». Suite à cette nouvelle expérience, il se réadresse aux agences de placement qui lui proposent du travail journalier. À partir de ce moment là, il réalise que les postes qu'on lui procure comportent toujours les mêmes caractéristiques, que d'une mission à l'autre, ses compétences ne sont pas reconnues.

« C'est parce que c'est con! (rire) C'est con! C'est con dans le sens que nous autres quand on travaillait sur les chantiers, puis tout ça. Tu sais chauffer les *lifts* : « Embarque on te regarde faire! ». Tu le vois tout de suite, en dedans de 5 minutes, tu le vois si le gars a réellement de l'expérience, ça ne prend pas ... Mais pourquoi toujours mettre une classification encore plus haute. Juste pourquoi? [...] Ce sont des affaires de même que je suis contre. C'est la sur-spécialisation qui veut absolument rien dire au bout de la ligne. Parce qu'on le faisait, il y a 50 ans, on le faisait pareil. On arrivait au même résultat. C'est juste ça que j'en ai un petit peu contre, je suis un peu réfractaire à ça »

Il dénonce la surenchère des attestations de compétence qui entraîne, compte tenu de sa situation, un déclassement et l'expose au travail illégal. « Il y a différentes façons de se faire payer là-dedans. Des compagnies paient au forfait. Tu peux être payé tous les jours, mais ce n'est rien de garanti. C'est pour ça qu'on saute d'une branche à l'autre. On essaie de voir où on peut faire de l'argent là ».

Le nombre d'expériences et les détails fournis par Yves pour nous faire comprendre son histoire professionnelle justifient cette longue restitution. Les éléments clés à retenir sont nombreux. Son regret est de ne pas avoir trouvé une place qui lui assure une retraite, « un petit fonds de pension ». On sent également l'énergie qu'il a déployée pour trouver du travail, malgré les exigences. Il faut aussi noter l'absence de rancœur et la capacité à parler du plaisir à aller travailler dans une bonne ambiance. Ces expériences de travail ont été soumises à des décisions, à des pressions, à des éléments de contexte, hors de son contrôle. Son parcours aurait pu être inclus dans le deuxième groupe, des parcours rompus, du fait de l'existence d'une étape significative, plus longue et plus centrale que les autres. Dans la mesure où ses caractéristiques et sa durée ne nous paraissent pas éloignées des autres étapes, nous pensons que le parcours de Yves s'inscrit plus sûrement dans un mouvement continu de renouvellement d'expériences d'emplois temporaires.

La trajectoire de Claude ressemble sur plusieurs aspects à celle de Yves. Elle a occupé onze emplois différents en trente ans. Dès 16 ans, après avoir décidé d'arrêter l'école, elle trouve un emploi d'entretien des plantes en usine pendant trois mois. Puis, elle part en Gaspésie pour travailler dans l'environnement dans le cadre d'un projet gouvernemental. Cette expérience s'arrête vite pour des raisons qui seront détaillées plus loin. Puis, elle décide de partir dans d'autres provinces du Canada. Pendant les années 80, elle effectue le travail de séchage du tabac en Ontario, fait de

la cueillette en Colombie Britannique puis de l'aide cuisine en Alberta alors qu'elle espérait travailler dans le pétrole. De retour à Montréal, elle trouve un emploi d'emballage dans une usine qu'elle quitte au bout de six mois. Elle devient serveuse dans la restauration puis animatrice en prévention dans un organisme communautaire. Proche de la trentaine, elle renoue avec la nature en travaillant dans les espaces verts, d'abord comme salariée, puis travailleuse autonome. Par la suite, elle devient chauffeure de taxi pendant cinq ans, puis chauffeure d'autobus. À la quarantaine elle retourne aux études. À cette occasion elle obtient des postes d'auxiliaire d'enseignement. Au moment de l'entrevue, elle vient de réussir une maîtrise et perçoit l'aide sociale. Compte tenu de la multitude d'expériences à exposer, nous ne présenterons pas les étapes de la trajectoire dans un ordre chronologique mais plutôt en les regroupant selon les thèmes abordés par Claude elle-même.

Une première catégorie d'emplois se caractérise par la brutalité des conditions de travail imposées, déclenchant l'arrêt du contrat. À titre d'exemple significatif, nous la citons :

[Pour les chauffeurs de transport scolaire, l'année s'arrête en juin]. « C'est organisé avec le gouvernement en plus! Toute l'année tant qu'il y a de l'école, ça va bien. Bon, la grosse magouille d'eux autres, c'est ... Ok, tu rentres en septembre, tu travailles jusqu'en mai, juin. Pendant les mois d'été, tu es supposée être sur le chômage, parce que le chômage, il est fait pour ça! T'sais! Bien il n'est pas fait pour ça! Il est fait pour plein d'affaires. Ils les obligent à travailler dans des conditions hallucinantes, du genre : « Tu t'en vas pour une sortie. ». [Pour toute la journée] Tu es payée une heure le matin, une heure l'après-midi. Pas la journée. Tu es obligée de le faire. si tu refusais la job, mais là tu avais le chômage qui venait ... La compagnie était organisée avec le chômage. Le chômage dit : « Vous avez refusé un travail? ». Fait qu'ils étaient coincés, les gens le font! Ils le font! Ils le font pour garder leur *job*».

Un travail sans limite, c'est-à-dire 12 heures par jour, 7 jours par semaine (apprentie forestière en Gaspésie) ou l'exigence d'heures supplémentaires après 40 heures payées 3,25\$, un travail à la chaîne répétitif et sans intérêt (emballage en usine),

l'attente d'être rémunérée après trois mois de travail en soirée (service dans un café), un système de rémunération au forfait qui évalue à la baisse le nombre d'heures nécessaire pour assurer le service (chauffeur d'autobus) illustrent des pratiques de gestion du personnel soit abusives, soit à la limite de la légalité. Les contraintes imposées en termes d'horaires, des accords non respectés, la forme du travail, l'absence de reconnaissance des tâches effectuées et du temps passé par le versement d'un salaire déclenchent des revendications, un refus d'obéir, un conflit et Claude s'en va ou est mise à la porte. Ces expériences traversent toute la trajectoire de la répondante et ont eu lieu, à la fois dès son entrée dans la vie active dans les années 70, et encore dans les années 90. Plusieurs secteurs sont concernés comme la restauration, le secteur manufacturier, le secteur agricole, le transport scolaire, pourtant syndiqué. Alors que Claude parle facilement de sa volonté de gagner de l'argent et de son souhait d'avoir un travail jugé intéressant, c'est-à-dire stimulant intellectuellement, ces expériences relatent de nombreux rapports conflictuels. En vivant des pratiques illégales et autoritaires, Claude semble avoir accumulé beaucoup d'épreuves.

La deuxième catégorie d'emplois regroupe des expériences qui déclenchent à nouveau des critiques de la part de Claude tout en reconnaissant les aspects positifs, les raisons de son maintien de plus longue durée. Comme chauffeur de taxi,

« Ça a pris à peu près trois mois avant que ça soit rentable. C'est long avant d'apprendre le métier. C'est long. Bien 3 mois, on ne peut pas dire que c'est long, mais quand tu ne fais pas d'argent, quand tu paies pour travailler, c'est ça. La première nuit, ça m'avait coûté 20 \$ pour avoir travaillé 12 heures. Je l'avais trouvé longue en hostie. [...] Mais moi, à 3 soirs avec 450 piastres par semaine, je n'avais jamais fait ça. Je trouvais que c'était une fortune! Je faisais des économies! 450 piastres par semaine dans ce temps-là! »

« J'ai arrêté parce que je n'en pouvais plus. J'ai travaillé 3 ans et demi, là je n'en pouvais plus, parce que la vie est trop difficile... Travailler de nuit c'est trop difficile ».

À travers ses mots, on sent d'abord la joie de Claude de pouvoir enfin prétendre à une rétribution, sa capacité de persévérance dans la conduite de cette entreprise. Elle pèse « le pour et le contre » entre la pénibilité et la réussite. Elle dira un peu plus tard : « Mais à un moment donné, je n'arrivais plus. Puis quand tu vis la nuit, tu n'as pas le même *beat* que les autres ». L'expérience comme travailleuse autonome et contractante dans l'activité de paysagiste a été très dure physiquement mais « ça me plaisait ». Même si cette activité ne lui a pas rapporté d'argent, elle relie son arrêt à la pénibilité physique. Les travaux de cueillette en Colombie Britannique s'ajoutent à ces exemples. Ils n'ont pas atteint leur objectif en terme de rémunération mais « c'était merveilleux, j'ai découvert le Canada ».

La trajectoire d'emploi de Claude se caractérise par une multitude de contrats saisonniers mais aussi par des emplois plus longs comme celui de paysagiste ou de chauffeur de taxi. Entre les deux, plusieurs expériences ont été arrêtées à cause de l'impossibilité de trouver une entente sur les conditions de rémunération et de faire respecter ses droits. Par le récit de Claude, on entre dans le cœur du travail au bas de l'échelle, non protégé. En lisant ce témoignage, la question de la stabilité ou de l'instabilité d'emploi ne se pose pas en termes de motivation pour le travail mais suscite d'autres questions. Pourquoi et comment rester dans des emplois gérés aussi injustement ? Comment faire reconnaître que l'absence de versement du salaire est liée à un rapport de force inégalitaire ? On peut penser que l'absence de respect de la réglementation peut être liée aux secteurs dans lesquels Claude a travaillé. Loin d'être en pénurie de main d'œuvre, les entreprises ont peut être le choix des candidats et n'hésitent pas à évincer les éléments les plus perturbateurs. Malgré tout, les relations instaurées consistent aussi à embaucher un sujet dépourvu de droits, envers lequel on est redevable de rien. C'est ce qui constitue l'élément nouveau apporté par le récit de Claude par rapport aux précédents.

Roze, mère de famille, est arrivée au Québec depuis près de dix ans, à l'âge de trente ans. Après avoir suivi une formation en français et un module de recherche d'emploi, elle a occupé cinq emplois différents. Elle a d'abord exercé de la saisie informatique pour une banque pendant six mois, puis du classement de courrier par l'intermédiaire d'une agence de placement pendant quatre mois. Un deuxième emploi de *télémarketing* s'est interrompu après cinq semaines. Par la suite, elle a fait des sondages dans une société de crédit pendant six mois. Après la naissance de son dernier enfant, elle a fait des remplacements dans des garderies familiales. Dans la mesure où la répondante n'a pas souhaité être enregistrée lors de l'entrevue, les éléments en notre possession sont beaucoup moins détaillés et précis que pour les autres témoignages. Cependant, il est possible de retracer les thèmes centraux de son parcours.

Roze a trouvé la plupart de ces emplois par elle-même, sur Internet.

« Pour le travail de saisie informatique, ils voulaient que je travaille la nuit mais moi je ne peux pas. Au début, c'était la journée. Ça devait durer plus que 6 mois. Je faisais 8h – 3h30 du lundi au vendredi. Au bout de 6 mois, on m'a dit y'a plus de travail mais moi je crois que c'est parce que je ne pouvais pas venir la nuit. La superviseuse était bien. C'était en centre ville, je prenais le bus ».

Alors qu'elle avait trouvé des conditions de travail compatibles avec sa situation familiale, les contraintes implicites d'horaires qu'on lui impose, supposent une disponibilité qu'elle n'a pas. Ensuite, elle s'inscrit dans une agence de placement qui l'envoie faire un remplacement de classement de courrier dans une banque. Après les quatre mois, « l'agence de placement n'a rien proposé d'autre car beaucoup de ce travail se fait la nuit ou le week-end ». À deux reprises, Roze se retrouve en décalage entre ce qu'elle peut offrir et ce qu'on lui impose à demi-mots. Pendant ce contrat, elle se heurte à des préjugés liés à son statut de débutante de la part de son superviseur et liés à son origine de la part d'une collègue.

« Le superviseur venait chercher les paquets et disait que c'était mal classé. La femme avec moi, elle disait il faut travailler vite, vite. Le superviseur m'a reproché que le classement n'était pas bien fait parce que j'étais nouvelle. Quand j'ai demandé à être prolongée, il m'a dit qu'il était lui-même sur la balance. Mais il était très gentil. C'est la femme qui n'allait pas. Elle parlait en français et pensait que je ne comprenais pas. Elle en profitait ».

Quelque temps plus tard, elle trouve un travail en *télémarketing* qu'elle a dû abandonner. « On demandait près de 400 \$US aux personnes et si elles étaient d'accord, le superviseur devait leur donner un numéro de vérification. Mais pour l'avoir, la personne devait donner ses coordonnées bancaires. Le superviseur se changeait la voix ». Pour la motiver, elle devait être augmentée après trois mois et touchait une commission si l'agence réussissait à ....détourner les fonds. « Mon cœur m'a dit que c'était pas bien. Tu dois mentir à des vieilles personnes. Je voulais le déclarer à la police mais je me suis dit avec mes enfants, qu'est ce qui va se passer ? où ça va m'emmener ? alors je n'ai rien fait. Je suis restée 5 semaines et j'ai quitté ». Après la naissance de son quatrième enfant pour lequel elle n'a pas de place en garderie, elle s'est inscrite sur une liste d'appel en garderie familiale. Engagée à la journée, « les remplacements chez les gardiennes, c'est pas facile. Tu dois tout faire. Dès que tu rentres, la responsable part et tu gardes 9 enfants seule ».

Le récit de Roze contient différents thèmes déjà évoqués. D'une part, l'obligation d'accepter des conditions de travail particulières pour rester en emploi. Le travail de bureau proposé dans la journée au départ, doit, en réalité, s'effectuer pendant la nuit. Ces horaires ne sont pas compatibles avec son statut de mère de famille et la contraignent à abandonner. L'interprétation qu'en fait Roze laisse penser que la décision de l'arrêt du contrat lui incombe puisque c'est elle qui ne donne pas suite à la proposition qui lui est faite. D'autre part, on retrouve les contraintes de disponibilité liées au travail sur appel pendant lequel elle doit assumer des responsabilités importantes et pour lesquelles elle n'a pu se préparer sérieusement.

On trouve également un exemple de pratiques frauduleuses imposant le silence, sous couvert d'un emploi légal. Roze évoque aussi le manque de places disponibles en garderie comme un frein à son accès à l'emploi. Dans ce témoignage, le statut de mère de famille conjugué à celui d'immigrante non francophone semble expliquer les difficultés rencontrées.

Dany a passé la quarantaine, il est marié et père de trois enfants. En 23 ans, il a occupé de nombreux emplois dans le secteur informatique. Seul le premier emploi, en dessin d'antennes, fut un contrat en règle, signé directement avec l'entreprise, il a duré un an et demi. Après avoir suivi une formation en électronique pendant un an, il enchaîne avec un travail sur appel pendant près de cinq ans. Il va prendre un cours en informatique et est envoyé sur diverses missions de maintenance. La dernière a duré un an. Au moment de l'entrevue, il est au chômage depuis quelques mois et se demande s'il ne doit pas changer de métier. Pourtant, il dit « j'aime le métier comme tel », « j'étais un bon technicien » avec des bonnes références, « moi je suis un gars d'organisation » car il cherche et propose des solutions pour améliorer le travail. Alors pourquoi changer de métier ? La restitution de sa trajectoire devrait permettre de comprendre les raisons de ce questionnement.

Dans le premier emploi, il effectuait des mesures pour dessiner des antennes. Découvrant une erreur probable dans une mesure, il le signale à son responsable, un ingénieur qui a laissé passer. Après une plainte du client, le patron lui demande des comptes. Dany lui répond « Écoutes j'ai averti ton ingénieur, puis je lui ai dit que les mesures ne marchaient pas. », je lui ai même prouvé que je lui avais montré mes calculs et tout. Puis en fin de compte, c'est ça, il a laissé ça comme ça. Fait qu'en fin de compte, un petit peu plus loin, bien il m'a mis dehors ». Après ce licenciement, il travaille sur appel dans la saisie de données auprès d'une entreprise. Il alterne périodes de travail et de chômage, allant de six mois à un an. Pendant une de ces périodes, il fait une formation en électronique. Il trouve un travail de fabrication de

plaquettes électroniques mais ne perçoit que le salaire minimum. Il se fait rappeler par l'entreprise précédente et y retourne parce que « c'était bien payé » mais :

« C'était comme sur appel. T'sais quand il n'y avait pas de contrat, ils me coupaient, ils m'envoyaient sur le chômage. Fait que là je revenais. Puis là quelques fois, ça arrivait que je trouvais d'autres emplois en temps et lieu. Pendant un an et demi, après ça ils me coupaient pendant 6 mois, 1 an, peut-être des fois, un an et demi. Fait que là, bien ... Je retournais sur le chômage mais après ça, si je n'avais pas d'emploi, bien je tombais sur la sécurité du revenu ».

Il démarre une formation en ingénierie mécanique mais « Tous les numéros ont changé. Fait que là, moi j'arrive là, puis j'avais essayé de reprendre un cours de dessin par ordinateur, mais là, vu que je n'avais pas d'ordinateur chez nous, fait que je n'étais pas habitué à l'environnement d'ordinateur, t'sais! Dans ce temps-là, c'était plus rare, surtout quand tu es pauvre ». Étant obligé d'abandonner le cours, il s'inscrit dans une agence de placement. Il effectue différentes missions de maintenance en informatique. « Fait que là j'ai commencé à avoir des petits contrats par ci, par là. Ça dépend, des fois c'est juste pour une journée, des fois c'est plus ... Le plus long contrat que j'ai eu, c'est environ un mois. On changeait de lieu physique. On travaillait de nuit pour eux autres, c'était tout de nuit on était assez bien payé ». Travaillant de jour comme de nuit, il intervient auprès des employés de la société demandeuse en étant la plupart du temps encadré par un ingénieur d'une troisième compagnie, spécialisée. En clair, l'agence de placement (A) signe un contrat de louage de main d'œuvre avec la compagnie spécialisée (B) qui a signé un contrat de maintenance de matériel avec un client (la société C). Dany est salarié de A, travaille dans les locaux et sur les postes des employés de C, en étant supervisé par un ingénieur de B.

« Nous autres, quand ils nous envoient sur un site (C), en tout cas, quasiment tous les sites où ils nous ont envoyés, on a toujours un technicien de B avec nous autres. On fait directement affaires avec B, tout le temps. C'est que B profite de la situation parce qu'ils n'ont pas besoin d'engager personne à temps plein. [...] Ils étaient supposés nous rappeler même vers la fin septembre puis ils ne nous ont jamais rappelés ».

Dans ce schéma, Dany est soumis à différents procédés de contrôle : sur le plan technique,

« j'avais des bonnes références avec B. Parce que le gars de B, il fait des rapports. Il dit : « Ah! lui, il travaille très bien le gars. », puis là, ils me rappellent dans ce temps-là. Fait que là, on monte de cote, ils montent les salaires en fait ». Sur le plan matériel, « là tu t'en remets à B, qui fait un rapport à A, il dit : « Ok, on a travaillé tant de temps. ». Eux autres, il faut qu'ils signent notre carte de travail. Quand on a manqué, ils nous signent les heures. Puis nous autres, on envoie notre carte horaire ».

L'agence délègue un certain nombre de fonctions à son donneur d'ordre. Selon la qualité des rapports qui sont transmis, Dany court la chance d'être appelé pour une nouvelle mission. L'agence délègue aussi l'organisation de l'équipe de travail.

« Ce qui arrivait c'est qu'ils nommaient un superviseur dans le groupe, il a dit : « Toi, mettons, c'est toi le superviseur. », fait que là une coche de plus de salaire de l'heure, pour être superviseur. Fait que là, c'est moi qui s'occupais des gars parce qu'il y en avait beaucoup des nouveaux aussi. [...] J'étais superviseur pour une journée et le lendemain c'était fini. Quand le contrat dure une journée ».

Dany ne remet pas en cause cette relation triangulaire sur le fond car il obtient parfois un supplément de salaire et une valorisation à travers des responsabilités. Au fur et à mesure, il acquiert des compétences sur le tas, devient plus sûr de lui et va même jusqu'à proposer des améliorations dans l'organisation de travail de C, la société cliente. Cette prise d'initiative va pourtant lui être reprochée.

« Il fallait changer des PC, on avait 350 PC à changer. On était 6, 7 personnes, c'était très mal organisé. J'ai essayé de faire des choses, j'ai dit « Écoutes, n'organises pas ça comme ça. ». Il a dit : « Bien ce n'est pas de l'organisation. ». Sais-tu qu'est-ce qu'il m'a répondu, il a dit : « Écoutes, occupes toi pas de ça! Fais ce qu'on te donne, *that's it!* Ne dis rien! » (rire) Ça c'est très frustrant, ce n'est pas rien de valorisant. Ils n'acceptent aucune idée!».

Le rôle qu'on attend de lui n'est pas d'être une force de proposition pour améliorer des dysfonctionnements, mais plutôt un exécutant, sans réfléchir et sans broncher, de tâches mécaniques et répétitives. On espère aussi qu'il soit disponible selon les

besoins dans la mesure où il s'engage à ne pas postuler dans les entreprises au sein desquelles il a travaillé.

Sa dernière mission était un peu différente. Chargé de la maintenance des distributeurs dans une compagnie de transport, il travaille le matin et doit se déplacer en voiture d'un point à l'autre du territoire couvert par le réseau. « Des fois je roulais à 140 sur l'autoroute, pour arriver dans le temps. Ça n'arrêtait pas. Nous autres on était payé 12,50 \$, mais on faisait beaucoup d'*overtime*. On faisait des fois des paies de 700 piastres par semaine. (J'étais prévenu des pannes avec) un *pageur*, un *paget*, ou un cellulaire. ». La cadence et la pression déclenchées par un travail intense l'obligent à lâcher. « Ah! J'étais pas loin du *burn-out*, j'étais juste à la limite. [...] 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 ».

Quand il regarde son parcours, Dany semble ne pas avoir obtenu ce qu'il cherchait c'est-à-dire une place reconnue, valorisée et porteuse d'avantages.

« Vu que je n'avais pas assez de connaissances, sans mise à jour, j'ai perdu ma *job*. C'était une belle *job* en plus, j'aurais été très bien payé. J'aurais été payé 40 à 50 000 \$ par année [...] Bien oui, parce que moi je cherchais un emploi à temps plein au gouvernement. Mais là, à cause que je n'ai pas de mise à jour de toutes mes connaissances, bien là ils n'ont pas pu m'engager à cause de ça. Et aussi, parce que je ne connais pas assez l'anglais, je ne suis pas parfaitement bilingue. Ça aussi, ça a joué beaucoup un rôle dans beaucoup d'emplois ».

Le thème central et récurrent de son récit est celui d'une trajectoire bloquée par l'impossibilité de suivre des formations en tant que salarié d'agence de placement, ou chômeur.

La trajectoire de Dany est constituée par une succession d'étapes ayant les mêmes caractéristiques : essais et contrôles permanents exercés par un tiers, dilution des responsabilités donc de la reconnaissance, utilisation des compétences sans bonification possible par la formation. La logique du travail par agence de placement

apparaît clairement : donner satisfaction sur tous les aspects du travail (rendement, efficacité, obéissance) et de l'emploi (disponibilité, mobilité, flexibilité). En l'absence de reconnaissance et de transfert de ces compétences, Dany choisit un emploi selon le salaire offert, saisit et répond aux opportunités telles qu'elles se présentent. La trajectoire de Dany rappelle celle de Yves et son expression « sauter de branche en branche ».

Caroline approche de la soixantaine et est célibataire. Elle n'a pas eu de contrat de travail lui permettant de percevoir le chômage depuis six ans, et pourtant... Arrivée au Québec depuis dix ans, elle a vécu auparavant dix années en Ontario. Depuis son installation à Montréal, elle a obtenu différents contrats, la plupart du temps à la journée, dans des secteurs variés, tous par agences : le service en restaurant ou banquets, les services à la personne, les centres d'appel, les centres de la petite enfance. Elle est également modèle vivant, dans des établissements de formation en dessin. Même si Caroline nous a fourni de nombreux détails permettant de comprendre son expérience, elle n'a pu livrer de données temporelles précises. Nous restituons les thèmes centraux de son récit en les resituant dans leur contexte.

En termes de gains procurés par le travail, Caroline pense que sa persévérance et sa rigueur lui ont permis de faire sa place et se faire reconnaître dans le milieu des modèles. Elle signale également que « je fais serveuse juste avec (un hôtel prestigieux), parce que c'est 25 à 32 \$ de l'heure, puis la bouffe gratuite, mais ... Et je les connais et ils me connaissent ». Dans cet établissement, elle pense avoir réussi à construire une relation durable et trouvé des conditions de travail raisonnables. À l'inverse, dans de nombreux autres emplois, la pénibilité du travail est un thème récurrent pour Caroline car elle est, selon elle, causée par une absence de considération de la part des employeurs vis-à-vis des salariés.

« On est maltraité, puis le salaire c'est horrible! La mentalité ici c'est : « Bien envoye! » voilà! « Moi, c'est mon travail! » « Moi je suis quelqu'un! ». Parce qu'on ne se préoccupe pas d'améliorer les conditions de travail puis la productivité de la compagnie, ou donner ou avoir un environnement de vie, qui est plus sain, qui est plus agréable pour les travailleurs. Non, c'est quasiment, le plus tu vas souffrir, le plus je vais être content ».

Que ce soit dans le service en banquet où elle dénonce un manque d'organisation et d'outils de travail ou dans les services à la personne où les cadences élevées sont contrôlées par liaisons téléphoniques, Caroline déplore, en premier lieu, les bas salaires, la désorganisation du travail, rajoutant une pression liée à la satisfaction de la clientèle. « Tous les établissements, c'est comme ça! Alors, ce qu'on fait, c'est qu'on le fait en épais. Il y a des moments là, on peut refaire les tables et mettre les nappes trois fois dans la même matinée». Alors qu'elle a accumulé des compétences en termes d'organisation logistique d'un banquet, celles-ci ne peuvent s'exprimer, elle doit obéir à des ordres, parfois contradictoires. Le fait de ne pas être attendue sur le lieu de travail, le changement constant de conditions de travail, de rythme, d'équipe et de lieu, l'absence de soutien sont autant de raisons qui justifient un retrait symbolique de ces secteurs. En effet, Caroline explique qu'elle ne fait plus d'offre de travail à certains.

Le deuxième thème est lié à la logique du travail sur appel. « Si moi, je dis que je veux travailler en plus 3 soirs, ou 4 soirs, puis un samedi puis que vous me donnez qu'un soir le samedi, ça ne va pas. Parce que ... ou alors moi je vais aller me prendre un cours du soir. Alors je l'ai fait 4, 5 mois, à peine, à ce salaire-là, ça ne va pas ». Caroline évoque la nécessité d'être disponible sans assurance d'être appelée et l'assignation temporelle et spatiale liée au fait d'être à la disposition d'un employeur qui, de son côté, ne s'engage pas à appeler. Sans garantie d'embauche, Caroline doit cumuler toutes les opportunités et se retrouve dans une course contre la montre pour donner satisfaction. Se rajoutent à ces contraintes, les propositions qui imposent des frais vestimentaires, par exemple, alors que « donc je me suis présentée, j'étais à

l'heure, j'avais bien l'uniforme, en plus j'avais couru pour chercher des blouses noires. Et puis ce jour, bien il n'y avait pas assez de loges pour tout le monde, donc en étant une dernière arrivée, je n'ai pas eu de loges pour travailler, je suis partie ». Elle vit ce que nous appelons le comble du travail sur appel : soit être appelée et rester sur le lieu de travail sans avoir de tâche, soit se présenter sur le lieu de travail et, selon la règle du premier arrivé, premier servi, ne pas être retenue.

La trajectoire de Caroline ressemble à celle de Dany ou de Yves car elle est composée d'une multitude d'emplois du même type. Toutefois, son parcours est plus morcelé, les étapes peuvent durer seulement une journée, parfois une semaine. Elle se distingue aussi par le fait que Caroline ne paraît pas être à la recherche d'un emploi stable et de longue durée. Elle tente de se faire connaître par une diversité d'employeurs et sait qu'elle peut être appelée régulièrement.

Elle apporte deux éléments nouveaux par rapport aux autres informateurs qui ont travaillé sur appel. En essayant d'être le plus disponible possible, les chances de travailler augmentent mais les conflits d'horaires peuvent faire louper des contrats et l'emploi du temps se transforme en course contre la montre. Ainsi, le cumul d'emplois se transforme en casse tête, accapare son temps hors travail et diminue sa capacité de s'organiser. Cette réalité atteint son paroxysme quand la demande de travail justifie un déplacement sans suite. Dans le récit de Caroline, apparaissent des pratiques de gestion d'une main d'œuvre dont la seule utilité est de combler les trous. Une impression ressentie en lisant le prochain récit.

Charles est dans la cinquantaine, célibataire. Sa trajectoire d'emploi a démarré autour de 30 ans. Il a toujours exercé des emplois dans le même métier, aide cuisinier. D'abord, pendant cinq ans, par une agence de placement spécialisée qui l'envoyait dans des restaurants d'entreprises puis dans des petits commerces après une longue période de chômage. Il est ensuite resté six ans dans la même épicerie. Après avoir

effectué un stage en cuisine collective quelques mois avant l'entrevue, il recherche un emploi dans un centre d'hébergement, à proximité de son lieu de résidence.

Le thème central qui émane du récit de Charles est sa volonté de pouvoir trouver un emploi dont les caractéristiques sont inverses à celle qu'il a connues : changements d'horaires, de lieux, de rythmes, cadences élevées et emplois éloignés de son domicile. « Bien, c'est que tu ne sais jamais d'une semaine à l'autre, tu ne peux pas dire : « Bon bien les lundis c'est à moi ... ». T'sais, tu ne sais pas là. Fait que là rendu le jeudi ou le vendredi, là tu as ton horaire pour la semaine d'après tu te dis ... bon ». Les cinq ans passés dans des restaurants d'entreprises lui ont donné l'impression « de se retrouver n'importe où ». « Et de la compagnie, on me transfère à ce moment-là ailleurs. C'est l'entreprise pour laquelle je travaillais qui se trouve ... quand à un moment donné, il n'y avait plus de place, donc je ne faisais plus l'affaire, pour tel personnel, on me déplaçait ailleurs ».

Être employé par une agence de placement équivaut à boucher les trous. « C'étaient des endroits temporaires, parce que c'était le monde qui prenait des vacances d'été, fait qu'à ce moment-là, on te prend pour combler... Environ un mois puis après ça, bye ». Les conditions de travail dans ces emplois sont difficiles en termes de cadences. « Parce que ce qui arrive à tous les endroits que j'ai travaillé avant, on me faisait beaucoup de pression : « Envoie, tu ne vas pas assez vite! Nan, nan, nan, nan! Tu n'as pas toute la journée! Puis tatata! Tu n'as pas rien que ça à faire! Puis vas-y! Vas-y! Vas-y! ». Il ne fait pas état de conflits interpersonnels mais de l'obligation d'accepter d'être traité différemment selon des règles incontournables.

« Quand tu travailles avec un personnel qui va aux études, puis qui ont des *shifts* qui peuvent travailler, puis d'autres où ils ne peuvent pas parce qu'ils ont des cours, ça, c'est achalant. Parce que une semaine, ils ont des cours l'avant-midi, puis des fois l'après-midi, puis des fois nan, nan, nan... Fait que toi, on te change parce que tu es le dernier rentré. Bon bien tu vas travailler telle journée de telle heure à telle heure, puis le lendemain de telle heure à telle heure. Tandis que toi, bien tu es nouveau, fait que tu prends ce qu'on te donne ».

Boucher les trous c'est aussi démultiplier les tâches et augmenter la charge de travail « parce qu'ils ont congédié quelqu'un puis après ça je faisais le boulot pour trois, puis tout ça, puis ils ont congédié le chef et puis tout ça ».

Pourtant il parle de son métier d'aide cuisinier avec enthousiasme. « C'est la diversité, c'est que tu peux toucher à tout. Il faut être polyvalent. Le fait d'être en équipe, le fait de voir des gens, le fait de marcher, le fait d'être actif. [...] Puis je m'entends bien avec tout le monde, j'ai l'esprit de groupe ». Il reconnaît et apprécie l'implication des responsables à la tâche. « Ils sont toujours avec nous. pour avoir un certain contrôle, ils font une partie de l'ouvrage, soit les cuissons ou... puis coordonner les choses, tout ça, non, non, ils ne sont pas juste là comme de passage pour regarder si tout le monde travaille ou... ». Lors d'une visite d'une résidence pour déposer une candidature, il a remarqué « qu'il y a des beaux petits rideaux en arrière dans les fenêtres, l'éclairage tamisé dans la salle à manger, puis c'est beau, j'aimerais ça travailler là ».

On retrouve dans la trajectoire fractionnée de Charles des caractéristiques identiques à celles des informateurs de ce groupe : des étapes morcelées au gré des besoins du marché de la restauration collective, une impossibilité de choisir le contenu et le contenant du travail. Il occupe des postes d'exécution, à horaires variables et imposés, sans augmentation de salaire et pendant une durée non négociable. Les cadences sont élevées du fait des exigences des milieux de travail mais aussi du fait de son statut. Charles est conscient d'avoir été embauché pour combler les pénuries ou les licenciements de personnel. Toutes les fins d'emploi ont été décidées par des impératifs de gestion du personnel. On retrouve la logique de disponibilité liée au travail sur appel.

Jean-Pascal approche de la quarantaine, il est séparé et père de quatre enfants. Après un emploi de six ans dans une banque, il est retourné aux études pendant trois ans. Il a ensuite travaillé dans la peinture industrielle au cours de cinq emplois différents.

Depuis un an, il est demandeur d'emploi et attend le démarrage d'une formation en maçonnerie qui correspond à une réorientation. « J'aime ça travailler, je suis quand même assez costaud, puis j'aime ça travailler physique [...] J'adore ça travailler dans la peinture. Ce n'est pas le problème, c'est que pour assurer mon avenir puis celui de mes enfants, je préfère travailler dans la construction ». Le contenu de cette citation est central dans le récit de Jean-Pascal. Le métier de peintre qu'il a exercé pendant dix ans lui a apporté une certaine valorisation. Il s'agit pour lui de retrouver une activité manuelle pour assumer ses responsabilités parentales.

Dans son parcours, Jean-Pascal a déjà exercé deux métiers. Le premier emploi occupé pendant six ans était consacré à la livraison du courrier au sein et à l'extérieur d'une banque. « Je faisais de la livraison du courrier inter départemental. L'après-midi, j'étais à l'extérieur. Parce que ma signature était quand même reconnue. J'étais aux valeurs, Fait que t'sais c'est un petit peu plus complexe ». Une réorganisation des fonctions et des services a entraîné des coupures de postes. Il explique son congédiement par deux arguments différents. « Ils ne m'ont jamais demandé mon diplôme de secondaire avant » et cette lacune a été utilisée pour justifier son retrait. Mais plus tard dans l'entrevue, il dit :

« Bien souvent, bien d'après moi, non, c'est parce que je suis arrivé à un moment donné, bien entre autres c'est une des raisons pour lesquelles, ils m'ont mis à pied. Bien moi, je faisais bien mon travail. 7h, le matin, il fallait que j'aille livrer le journal au président. S'il n'était pas là, je me le faisais dire ».

Sans verbalisation explicite des « vraies raisons », Jean-Pascal a, semble t-il, été jugé responsable de son licenciement. Après « quand même pour une couple de temps, j'ai *rushé* plusieurs...mois puis je me suis réajusté ». Avec son secondaire 5 en poche, il travaille pendant trois ans dans une entreprise de sablage de meubles. C'est à cette occasion qu'il effectue de la peinture. « Je trouvais ça intéressant parce que aussi là, il y avait des préparations de peinture, il fallait que je nettoie les pièces, sabler puis ... Il fallait bien que je fabrique mes enseignes moi-même ». Il est obligé de quitter cet

emploi suite à une séparation conjugale. Puis, il trouve un travail de technicien en peinture automobile mais, « c'était sur appel. Bien souvent je rentrais souvent, mais je veux dire... ce n'était pas stable, c'est pour ça que j'ai voulu aller me chercher quelque chose de meilleur ». Finalement, il entre dans une entreprise de peinture en maçonnerie.

« J'avais une nacelle, puis « Tshhhhh! », j'allais peindre en résidentiel, commercial. Bien il fallait que je trouve mon mixage de peinture, puis jusqu'à temps que je tombe parfaitement sur la bonne couleur. Donc ça prend quand même, c'est une spécialité ». Passionné par ce travail, il découvre que les odeurs et les produits utilisés ne sont pas bons pour lui. Parallèlement, des mouvements de personnel ont été annoncés dans l'entreprise. « Je pensais avoir un boulot mais personne n'est parti. C'est ça, fait que moi c'est moi qui s'est retrouvé les fesses à l'eau ». Pour ces deux raisons, « j'ai été forcé à aller vers autre chose ».

Pendant toutes ces années, Jean-Pascal a dû obtenir des cartes de compétences, obligatoires pour accéder à un chantier.

« Fait que c'est pour ça que moi j'ai mes cartes de compétence. Je me suis dit : « Je vais rester dans la construction. ». [...] Pour renouveler sa carte, Il faut avoir 150 heures garanties par un entrepreneur. Les cartes ne sont pas gratuites. Bien non, il faut travailler pour les avoir. On fait du travail extérieur d'un chantier de construction. Fait que moi je fais du résidentiel... C'est très légal au niveau de... ». « Si admettons j'avais travaillé encore cette année, ma carte je l'aurais eue sans problème. C'est juste parce que là... On m'a coupé les ponts sous les pieds. »

À l'issue de la prochaine formation et par défaut de pouvoir retravailler dans la peinture, il bénéficiera de ses cartes professionnelles et pourra rechercher un emploi dans la construction, « se tailler une place ».

Comme dans les histoires précédentes, les étapes du parcours de Jean Pascal s'enchaînent du fait des contraintes extérieures à ses choix. Après une restructuration

de service, une séparation familiale qui l'éloigne de son lieu de travail, des emplois de remplacement, une fin de contrat alors qu'il espérait une embauche, des problèmes de santé incompatibles avec son métier, il a dû, à chaque fois, trouver une autre solution. Il démontre à cet égard une persévérance remarquable, justifiée par la responsabilité de père qu'il entend assumer au mieux. Ces différents emplois lui ont donné l'occasion de côtoyer des salariés plus stables, mieux protégés, un objectif implicite qu'il fait sien.

Gary est entré dans la trentaine, il est célibataire et appartient à une minorité visible. Tout en ayant occupé de nombreux emplois dans la restauration et l'hôtellerie comme aide cuisinier ou chef cuisinier, il a aussi travaillé dans la construction. Au moment de l'entrevue, il nous dit avoir réussi à s'incorporer dans la rénovation depuis quatre mois mais trouve difficilement des contrats. Ce projet qu'il diffère depuis de nombreux mois n'arrive pas à aboutir. Il est en attente d'une formation d'entretien d'immeubles.

Le thème central du récit de Gary est celui des efforts consacrés au montage de son entreprise qui se sont soldés jusqu'à maintenant par des échecs. En relisant tout le corpus de son témoignage, on ne trouve aucun indice de gains qu'auraient pu lui procurer le travail mais plutôt des attentes non satisfaites. Alors qu'il a travaillé dur et fort dans différents établissements du secteur hôtelier,

« les dernières places que je travaillais dans la restauration, c'était vraiment style de *boss* de bureau, si vous voulez, qui est tout le temps dans le bureau. Quand il arrive un rush ou quoique fffffuittt! Il disparaît! Puis quand c'est fini, pas de petite tape sur l'épaule ou « Tu as fait un gros *rush* ou quoique ce soit. », c'était tout le temps prendre les choses pour acquises ».

Son intérêt et sa motivation au travail ne sont pas récompensés. Il a croisé des pratiques abusives et a dû, bien souvent instauré un rapport de force pour être payé à sa juste valeur :

« C'était tout le temps comme ... « Ah! bien tu peux tu ... », ce n'est pas ma tâche mettons de faire telle affaire, j'ai le droit de le dire, mettons que je le disais. Je pouvais faire le ménage et tout ça, c'est correct, parce que bon les cuisines, il faut qu'elles soient propres, tout ça. Mais moi je le précise, ce n'est pas ma tâche, ça là. T'sais moi je sais comment ça marche. « Vous êtes supposé d'engager telle, telle, telle personne, qu'est-ce que vous faites, vous coupez! Puis c'est le cuisinier qui se retrouve à faire ça. Vous n'augmentez pas mon salaire ou quoi que ce soit ».

Face à ces pratiques qu'il trouve injustes et, semble t-il, assez courantes, il va « décider de tout laisser tomber. Restauration et bar, puis me consacrer vraiment à ce que je voudrais faire. Parce que je viens d'une famille que t'sais tout ce qui est construction, ces choses-là. Donc j'ai décidé de me lancer un peu là-dedans, parce que j'étais quand même habile de mes mains ». Il va alors accepter de suivre différentes formations conseillées par les agents d'Emploi Québec. « Moi je trouvais que ça n'allait pas me chercher, mais pas du tout. Tu comprends ce que je veux dire. Puis en plus de ça, pour me rendre compte comme je te disais que ça ne donnait pas ... Ça ne donne même pas de papier, ça ne me donne même pas ... Je me suis dit, cou'donc où est-ce que je m'en vais ? ». N'ayant pas obtenu le soutien escompté de la part de ses parents, il suit les conseils de différents organismes de soutien dans le démarrage d'entreprise mais « fait que j'ai monté un plan d'affaires au complet, ça m'a pris un an et demi à le monter, à regarder les livres de comptabilité puis bon, voir comment ça marche exactement [...], on passe devant un comité, deux comités, trois comités, quand je suis arrivé au quatrième comité. T'sais je veux dire, c'était comme « Bon ça va tu finir? », puis y a-t-il une réponse qui va se donner? ». Il retourne voir les restaurants dans lesquels il a travaillé et leur propose de réaliser leurs travaux de rénovation.

« Puis là, eux autres, ils me promettaient que bon « On va te trouver des contrats. », puis bon, dans le fond je me suis rendu compte après 3 mois qu'ils aimaient mieux que je sois dans leur entreprise, que je me parte un peu à mon compte. Je n'ai jamais vraiment compris pourquoi? On dirait que ... En tout cas, peu importe. Fait que j'ai décidé de les laisser en bonne et due forme ».

Il pense même avoir été victime de discrimination :

« Puis je te dirais que les premiers temps quand j'ai commencé à monter mon projet, où est-ce que ça a comme bloqué, c'est quand je parlais au monde au téléphone ou quoi que ce soit, tout est beau. T'sais ... puis quand ils me voyaient, ils étaient plus ou moins certains jusqu'à temps puis que bon, ils voient que bon... « Ok, tu es éduqué... », puis bon... Mais sinon, ça m'a mis froid un peu de voir que le monde pouvait encore en 2000 et ... surtout à Montréal, s'arrêter à ça... ».

Il accumule ainsi des tentatives infructueuses et « pèse le pour et le contre » entre abandonner son projet et être obligé de retourner travailler dans un secteur redouté en termes de conditions de travail.

La trajectoire de Gary est constituée d'emplois qui ne permettent pas d'obtenir une progression, de tentatives d'aboutissement de son projet et de pratiques de gestion abusives.

*Ce que l'on peut retenir :*

Ces dix parcours se caractérisent par une succession d'étapes imprévisibles, des changements constants et des emplois trouvés par des rencontres fortuites. Depuis, quelques mois, voir quelques années, les opportunités sont de plus en plus rares. On distingue quatre éléments communs à tous les parcours. Premièrement, des expériences d'emplois de plus ou moins courte durée dans des conditions similaires : des postes pénibles physiquement, des hommes et des femmes considérés comme des salariés malléables et corvéables à merci. Deuxièmement, la répétition des mêmes étapes sur plusieurs années : assignés aux mêmes types d'emplois et de postes, les informateurs n'ont connu aucune mobilité ascendante. En troisième lieu, une interdépendance des étapes entre elles : face à des conditions de travail insoutenables, l'emploi s'arrête. Dans l'urgence, la personne accepte un nouvel emploi ne

comportant aucune garantie, ni stabilité. Soit elle s'arrête très vite, soit elle endure, pendant un certain temps, des contraintes importantes. Enfin, la situation sur le marché du travail se dégrade, le parcours professionnel se termine par un retrait pour se protéger, pour récupérer. Un retrait qui n'est pas synonyme d'oisiveté mais qui apparaît plutôt comme une porte de salut et un moyen de se réaliser dans le bénévolat, les études ou la réalisation d'un projet personnel.

Ces parcours circulaires ont deux spécificités par rapport aux autres. D'abord, la conclusion de contrats successifs s'effectue sans dialogue possible. Confrontés à des pratiques malhonnêtes voire illégales sur le plan de la rémunération et des horaires, face à des exigences immuables comme le travail de nuit ou la flexibilité interne (volumes horaires changeants, remplacements) et posées comme conditions au renouvellement du contrat, les répondants ont dû se soumettre ou partir, soit de leur propre chef, soit pour fin de contrat. Ensuite, l'absence de reconnaissance et de valorisation d'un emploi à un autre, d'un statut à un autre est transversable. Changeant de métier ou plutôt de tâche à chaque fois, allant d'un secteur d'activité à un autre, l'expression de Yves résume leur mode de relation. « On saute d'une branche à l'autre » pour décrocher un contrat, sans pouvoir faire reconnaître l'expérience passée ou les compétences acquises, sans pouvoir négocier une augmentation de salaire.

Ces parcours se distinguent bien de ceux du premier groupe. La distinction majeure est celle de l'assignation à des postes subalternes sans possibilité d'anticiper les fins de contrat. Ils se rapprochent de la deuxième phase des parcours rompus (deuxième sous-groupe) avec lesquels ils partagent une omniprésence du travail temporaire et une absence de prise sur les échéances.

#### 4. 4. Les pratiques d'embauche existantes sur le marché du travail

Dans les trois sections précédentes, les entrevues ont été analysées les unes après les autres pour reconstituer les parcours professionnels des informateurs. Dans cette section, nous livrons les résultats de l'analyse transversale des pratiques de recrutement et d'utilisation du personnel telles que les ont vécues les répondants à travers une centaine d'emplois différents. Comme nous l'avons déjà mentionné, ils ont occupé au total près de 150 emplois. Nous avons extrait de ce total les emplois d'étudiants et ceux pour lesquels nous n'avions pas d'information pertinente. Nous présentons en annexe 6 les tableaux qui nous ont servi de base de données pour mettre en évidence les principaux secteurs d'activité concernés et les périodes pendant lesquelles ces pratiques ont eu lieu. Ainsi, nos informations permettent d'observer les modalités utilisées par certains employeurs depuis les années 70 et éventuellement de comparer leur évolution. Pour étayer notre analyse, il aurait été pertinent et instructif de mettre en perspective nos données et des éléments de contexte temporel et sectoriel. Ce travail n'a pas été effectué d'une part parce qu'il constitue une recherche à part entière et d'autre part parce qu'il modifie le fond de notre objet consacré aux expériences de travail de salariés.

Pour plus de clarté, nous avons regroupé les pratiques en trois catégories puis par secteur. Nous appelons directes, les embauches conclues entre les informateurs et l'entreprise, intermédiaires celles qui utilisent une agence et mixtes, celles qui s'opèrent en ayant recours aux deux types de pratiques, simultanément ou successivement. Dans cette section, nous ne reportons pas les citations sur lesquelles nous nous appuyons dans la mesure où elles risquent d'être redondantes avec les paragraphes précédents mais mentionnons les prénoms des informateurs clés, utilisés dans ce travail.

#### 4. 4. 1. Les embauches directes

Un tiers des répondants a travaillé dans le commerce, comme vendeur. La plupart ont été embauchés directement sur des emplois de longue durée au sein desquels il leur a été difficile de progresser ou d'obtenir une augmentation de salaire (Jason, Marie). Certains ont été confrontés au progrès technique implanté dans les années 80 (Yves avec les cartes de crédit, Sylvain avec les codes barres des produits). Mofhat a tenté de monter son entreprise individuelle. Il a dû renoncer après une année de fonctionnement, suite aux difficultés engendrées par la concurrence et les adaptations qu'elle suppose.

Un quart des répondants a eu des emplois dans des services publics. Chargés de l'entretien dans l'espace public, de service aux personnes, de la surveillance des enfants, de la cuisine d'un restaurant collectif ou de l'enseignement universitaire, ces emplois représentent différents types de qualifications. Ils ont été trouvés suite aux démarches de recherche d'emploi des informateurs qui ont été embauchés directement, hormis Caroline. Cette dernière a eu un emploi sur appel de préposée aux bénéficiaires qui contient les mêmes caractéristiques que les autres salariés sur appel. Les responsabilités sont très importantes et mal vécues du fait de l'organisation du travail et, notamment, des distances à parcourir d'un domicile à l'autre. À travers ces exemples, on constate que les emplois proposés sont surtout à temps partiel. Gérard, qui était permanent, a dû s'arrêter à cause du manque de rémunération. Yves est passé de temps plein à mi-temps.

Quelques répondants ont occupé des emplois dans la construction comme ouvrier ou technicien. Yves et Laurent ont été employés illégalement, le premier par le particulier qui avait besoin d'entretenir sa maison, le second par sa famille. Gary ne nous a pas donné de détail sur son expérience mais ses débuts dans le secteur n'aboutissent pas. Pour Jean-Pascal, travailler dans la construction est synonyme de carte de compétences dont la détention contient des exigences importantes.

Enfin, deux répondants ont travaillé dans la coiffure. Pour Jason, l'expérience ne s'est pas révélée satisfaisante et il n'a pas cherché à la renouveler. Martin, à l'inverse, a toujours travaillé dans ce secteur, sa passion. Il a été embauché de deux manières. D'abord illégalement au début de sa carrière, il était assistant. Puis, on lui a imposé d'exercer dans plusieurs salons comme travailleur autonome, un statut qui ne lui permettait pas de vivre et comprenait deux problèmes majeurs. D'une part, l'incertitude et l'instabilité de son revenu et d'autre part, une obligation de ne pas dépasser un seuil de revenu, lui-même très bas, pour bénéficier d'exonérations fiscales. Lié depuis plusieurs années aux mêmes collègues devenus des amis, il s'associe avec eux pour ouvrir son propre salon, une expérience difficile, périlleuse et qui s'est terminée par un relatif échec.

#### 4. 4. 2. Les embauches par intermédiaires

Quatre informateurs ont travaillé dans le secteur des entrepôts, sur des postes de manutentionnaires ou de magasiniers. La majeure partie des embauches (5/6 au total) s'est effectuée par des agences de placement. Sylvain et Mofhat ont trouvé ces emplois dans les années 2000, au début de la deuxième phase de leurs parcours. Le premier a, par la suite, refusé le mode de rémunération pratiqué, le second n'a pu tenir les cadences et l'instabilité des postes. Yves et Gérard ont travaillé dans ce secteur, vingt ans plus tôt et avaient déjà connu les mêmes contraintes. Les principales missions étaient et sont toujours à la journée et au plus, à la semaine.

Dans le secteur informatique et électronique, il semble que les tâches de maintenance ou de saisie soient essentiellement dévolues à des salariés embauchés par des agences de placement. L'expérience de Dany démarre dans les années 90 et perdure dans la dernière décennie, pendant laquelle Jean-Pascal a également été embauché à la journée. Dans ces deux secteurs, la division technique du travail se juxtapose à une division sociale et statutaire. Il semble que le recours à des salariés d'agence concerne

aussi bien les employés non qualifiés que les postes de techniciens. L'exemple de relation triangulaire vécu par Dany illustre la mise en place d'un système à deux vitesses et le développement de «l'économie du savoir», assurant aux professionnels supérieurs, une appartenance relativement stable à une entreprise.

#### 4. 4. 3. Les embauches mixtes

Le secteur de la restauration est celui qui recense le plus grand nombre d'emplois occupés. Près de la moitié des répondants y ont travaillé de manière significative, c'est-à-dire à plusieurs reprises ou pendant une séquence de leur vie de plus d'un an. Certains informateurs ont travaillé dans des restaurants soit pour le service en salle, soit en cuisine. Ces emplois sont occupés le plus souvent en début de carrière, dès l'entrée sur le marché du travail, sans formation particulière (Laurent, Yves, Marie-Claude). Ils représentent une source de revenus et semblent faciles d'accès. Ils apparaissent comme un tremplin vers d'autres secteurs. Les conditions de travail sont difficiles et sont souvent sources de conflits (Gary et Claude). Les informateurs ont tous été embauchés directement mais pour des emplois temporaires qui se répètent fréquemment et aisément.

Les pratiques de recrutement diffèrent pour deux d'entre eux qui sont, soit formés, soit expérimentés. Caroline s'est inscrite dans des agences de placement à la journée pour servir dans des banquets organisés dans des restaurants ou hôtels prestigieux. Quand elle arrive sur place, elle remarque assez vite la désorganisation liée à l'absence de consignes claires et d'une équipe construite pour la journée et composée de personnes ne sachant pas travailler ensemble. Il semble que les roulements de personnel soient fréquents sans pour autant gêner l'organisateur de la manifestation qui utilise toujours la même méthode. Il faut noter que Caroline a connu le même type de recrutement dans une province voisine dans les années 90.

À la même période, Charles a travaillé pendant près de 10 ans pour une agence de placement qui lui confiait des missions de remplacement dans des cuisines de restaurants d'entreprises. Sans pouvoir bénéficier d'un temps d'adaptation, il doit, dès son arrivée, être performant. Sa formation d'aide cuisinier l'aide à réagir mais, à plusieurs reprises, la surcharge de travail est importante et, selon lui, liée à un manque de personnel. En effet, il a pu constater que son arrivée a été consécutive à un licenciement, à une mise à pied ou à des suppressions de postes.

Dans ces exemples, on constate un paradoxe majeur : la qualification professionnelle obtenue par l'expérience ne garantit ni un emploi stable, ni une embauche directe alors que l'absence de compétences spécifiques ne la freine pas. Suite à l'exemple de Charles, on découvre que le recours aux agences de placement n'est pas systématiquement lié à une pénurie de main d'œuvre ou à une surcharge ponctuelle de travail, il sert à gérer les conséquences des décisions prises vis-à-vis des salariés stables (licenciements ou compressions de postes). On peut aussi poser l'hypothèse que le recours aux agences concerne des entreprises de taille moyenne alors que l'embauche directe est pratiquée par les gérants ou les propriétaires de petits restaurants. Dans les deux cas, l'emploi n'est pas stable.

Le deuxième secteur qui apparaît comme utilisateur de différentes méthodes d'embauche est celui de l'activité communautaire. Près de la moitié des répondants y ont cumulé une quinzaine d'emplois différents. Certains ont été embauchés comme bénévoles avant de devenir salarié, ayant eux-mêmes bénéficié des services proposés (Gérard, Mofhat, Jason). Ce changement de statut a pu avoir lieu suite à l'arrivée d'une subvention permettant le versement d'un salaire, une réalité ancienne et qui semble perdurer (depuis les années 70). Après une longue période de maladie, Marie travaille dans ces organismes depuis son retour en emploi. Étant embauchée par l'intermédiaire de programmes gouvernementaux, son salaire engendre peu de frais supplémentaires dans le budget de l'organisme. Dans son cas, ces emplois constituent une reprise progressive d'un travail (augmentation graduelle des horaires), ils

renvoient aussi au rôle d'insertion des organismes communautaires. Hélène, Mina et Jason ont été embauchés directement par un organisme, suite à leurs propres démarches ou par l'intermédiaire de leurs réseaux. Les postes d'Hélène et de Jason peuvent être classés dans la catégorie des professionnels.

Certaines femmes ont occupé des postes d'éducatrices en Centre de la petite enfance, essentiellement en tant que salariées sur appel, suite à une formation, pendant la dernière décennie. Ce mode de recrutement s'explique par l'obligation de continuité de service fourni et la nécessité d'assurer des remplacements de dernière minute, le plus souvent à la journée. Alors que Mina et Roze pouvaient changer de centre d'un jour à l'autre et que les remplacements dépassaient rarement une journée, Caroline a rencontré d'autres modalités. Elle intervenait dans la même structure, pendant des tranches horaires « critiques » au moment de la journée : à l'ouverture et à la fermeture du centre pour accueillir les parents et pendant les temps de pause du personnel. Les modalités d'organisation de sa présence laissent penser que son embauche est un palliatif à une pénurie de postes stables. Le fonctionnement normal du centre ne peut être assuré sans faire appel à une personne supplémentaire.

Un quart des informateurs ont occupé des emplois dans la sidérurgie, la chimie, l'aéronautique ou l'automobile, des secteurs industriels qui semblent utiliser majoritairement le recrutement direct d'ouvriers spécialisés, de manutentionnaires ou de magasiniers. Soit l'emploi était temporaire et n'a pu être renouvelé, soit il s'est arrêté suite à un conflit. Le travail apporte satisfaction, donne l'occasion de travailler en équipe, avec d'autres corps de métiers. Les salariés connaissent leur patron dont les gestes de reconnaissance par des gratifications nous ont été signalés. Leurs réalisations sont sources de valorisation. Ils peuvent situer leur rôle et l'utilité de leurs tâches dans le processus de production. Ils parlent de ces expériences en faisant référence aux métiers exercés, appris sur le tas, mais sources d'appartenance à un statut. Sylvain a occupé ces deux emplois à des périodes différentes. Le premier dans les années 80, à son entrée sur le marché du travail, n'a pu se poursuivre car les

exigences de spécialisation et de bilinguisme étaient trop élevées par rapport à ses compétences. Le second s'est terminé récemment, il l'a trouvé par lui-même, après avoir tourné le dos aux agences de placement. Laurent a occupé ces deux emplois dans la première phase de son parcours, dans les années 80 à 2000. Yves a eu une première expérience dans les années 70, la seconde dans les années 90. Elles nécessitaient un éloignement géographique mais représentaient sa participation au développement économique de la province. Jean-Pascal est le seul à avoir été embauché dans les années 2000 et sur appel pour effectuer des contrats de peinture. Il explique que les secteurs de l'aéronautique et de l'automobile sont en crise. Par ailleurs, les produits utilisés lui déclenchent des allergies, il a donc dû arrêter.

Tous ces emplois ont été occupés par des hommes qui ont accepté de travailler sur des postes dangereux, en prenant des risques pour leur santé, et ont quitté leur emploi avec regret. On observe un certain glissement dans les méthodes de recrutement qu'il s'agirait d'aller vérifier avec d'autres données : l'apparition du travail sur appel comme méthode de recrutement ?

Diverses expériences ont eu lieu dans le domaine du service aux entreprises. Dans ses emplois de technicienne en informatique, occupés dans les années 80, Marie était rémunérée pour assurer des contrats avec des clients, c'est-à-dire des sociétés implantant des systèmes d'informatisation. Le travail de sécurité effectué par Mofhat pour des entreprises privées ou publiques par l'intermédiaire d'agence de travail sur appel rappelle aussi bien les pratiques d'externalisation de certaines activités du secteur informatique que les réalités des éducatrices sur appel pour les Centres de la petite enfance. Les missions sont urgentes, indispensables mais ponctuelles et brèves. Dans ces secteurs, pourtant, ces fonctions sont permanentes, elles ne dépendent ni de la fluctuation de la demande de la clientèle, ni de la conjoncture économique (l'université a besoin d'être surveillée 24 heures sur 24, les Centres de la petite enfance sont ouverts de 7h à 18h tous les jours). On pourrait donc espérer que les besoins en personnel soient assurés par une stabilité des salariés.

À l'issue de ces quelques lignes, apparaît la diversité des méthodes d'embauche qui permet de porter un nouveau regard sur les parcours et les modalités d'enchaînement de leurs étapes.

#### Conclusion du chapitre 4

À l'issue de ce chapitre, nous avons pris connaissance de l'ensemble des parcours de notre corpus. Nous avons mis en évidence les données les plus éclairantes pour présenter le déroulement des événements ou étapes et regroupé l'ensemble selon ce contenu, la forme des étapes et leur déroulement.

Les informateurs du premier sous-groupe ont pu être valorisés par et dans leur travail. Ils ont souvent choisi les échéances en fonction de leurs attentes ou de leurs propres contraintes. Au moment de l'entrevue, ils occupent tous un emploi en conformité avec leurs aspirations, qu'elles soient professionnelles ou personnelles. Depuis leur entrée sur le marché du travail, ces emplois et les conditions de travail se sont améliorés. L'enchaînement des différentes étapes et leurs caractéristiques forment des parcours aménagée avec une progression constante, une articulation possible entre vie professionnelle et vie personnelle, une maîtrise de leur déroulement.

Les informateurs du second sous-groupe ont connu des parcours scindés en deux phases distinctes. Une première période pendant laquelle ils ont travaillé avec plaisir, souvent d'arrache-pied, ils ont été reconnus comme compétents, ils ont pu progresser dans des emplois relativement longs. Cette phase s'arrête brusquement à cause d'un événement souvent imprévisible et incontournable, lié à un contexte de travail particulier. La deuxième phase démarre par un temps relativement long sans emploi et se prolonge par une succession de places dévalorisantes et instables. Leurs parcours sont à la fois rompus et descendants dans la mesure où l'on observe un glissement des places occupées, et à la fois construits par des processus de déstabilisation tels que un licenciement, la sous-traitance, la responsabilisation individuelle.

Le troisième sous-groupe dans lequel se trouvent la moitié des informateurs, se caractérise par une accumulation et une répétition d'emplois identiques, sur des postes d'exécutants, pénibles, peu rémunérés, peu ou pas protégés en termes de droits collectifs. Les informateurs ont peu d'alternative en termes d'offres, de contenus, d'échéances satisfaisants. Temporaires de longue durée, ils servent de remplaçants, doivent être disponibles à tout moment. L'enchaînement des différentes étapes se construit de manière fortuite, est soumis au bon vouloir d'un employeur bicéphale (donneur d'ordre et prestataire), ne montre pas de progression de rémunération, de contenu du travail ou de statut d'emploi. De ce fait, ces parcours sont circulaires et uniformes. De surcroît, ils se construisent par l'assignation continue à des postes dévalorisants et insoutenables.

Le dénominateur commun qui permet de construire et de différencier ces trois types de trajectoires, c'est le degré de maîtrise de son parcours et l'absence ou la répétition d'emplois ayant les mêmes caractéristiques, sur lesquelles on a ou pas le moyen d'agir. Nous avons aussi pu mettre en évidence comment, en fonction des secteurs dans lesquels ils ont travaillé, les informateurs ont croisé des pratiques particulières quant à leur embauche et sa justification. Sans pouvoir effectuer une généralisation par manque de données sociohistoriques, ces pratiques semblent permettre de comprendre comment se créent les relations d'emploi.

Pour compléter la restitution des expériences et la compréhension des réalités de travail, il est nécessaire de se pencher sur d'autres aspects de leurs récits.

## Chapitre V. LE TRAVAIL EN SOUFFRANCE

Dans le chapitre précédent, nous avons longuement exposé les caractéristiques des parcours professionnels des informateurs rencontrés. Ce chapitre est consacré à la mise en évidence des impacts de ce qu'ils ont vécu dans la sphère du travail. Les conséquences de leurs expériences sont multiples et souvent en lien avec les positions qu'ils ont occupées.

La question principale à laquelle nous allons tenter de répondre dans ce chapitre est la suivante : dans quelle mesure les expériences vécues dans la sphère du travail sont-elles source de souffrance ? Nous l'avons mis en évidence dans le chapitre précédent, tous les informateurs clés sont attachés au travail comme activité qui donnerait un sens aux efforts accomplis, comme pourvoyeuse d'un statut social, comme source de reconnaissance. Leurs parcours professionnels complexes et denses sont remplis d'espoirs et de déceptions, de tentatives et d'échecs. Quelles sont les traces laissées par ces tensions, ces contradictions, parfois ces conflits sur le bien-être des personnes ? Quelles sont leurs capacités d'actions ?

Dans la littérature, la dimension commune utilisée par les auteurs pour aborder la souffrance sociale est celle du décalage entre les attentes et la situation occupée. Nous la retrouvons dans les récits et notre analyse thématique fait émerger d'autres dimensions. Pour tenter de mettre de l'ordre dans les récits des informateurs, nous restituons les différents décalages vécus selon leur type.

## 5. 1. « Il y a plein de projets, c'est juste que ça se réalise pas... »

La distorsion entre ce que l'on est et ce que l'on voudrait être, entre ce que l'on pourrait être et ce que l'on est, évoque le champ des attentes déçues et celui du doute vis-à-vis de ses propres capacités. Le récit de 10 répondants comporte ces écarts qu'il est possible de comprendre en les resituant dans leur contexte.

### 5. 1. 1. Un décalage entre sa situation et ses aspirations

Sylvain et Yves n'ont pas réussi à être ou devenir ce qu'ils voulaient être.

Sylvain dit : « j'ai bien appris, donc vous voyez un peu. Je pourrais être *boss* dans à peu près n'importe quoi que j'ai essayé. Je pourrais être patron dans n'importe quoi que j'ai essayé, je pourrais l'être. Fait que côté des entrepôts frigorifiques ou pas, bien la gestion d'entrepôt autant sur place que dans le bureau, je serais capable de faire ces postes-là. Mais je n'ai pas de papiers ». Il estime avoir des compétences acquises par ses expériences mais n'arrive pas à les utiliser. L'accumulation d'emplois de courte durée et l'absence de contrats remettent en cause l'image qu'il a lui-même.

« Il y a plein de projets. Oui, c'est juste que ça ne se réalise pas. Ils ne veulent pas m'avoir! Comment ça? C'est quoi? Je ne suis pas *crack head* tant que ça. Regardez! Je vous parle! C'est quoi? Est-ce que j'ai l'air d'un clown? C'est quoi? Pourquoi tu ne veux pas de moi? Va-t-il falloir que j'aie m'entraîner, que je bouffe des pots de protéines, puis des hormones de baleine, puis je ne sais pas, des gros colliers à la Gino. Puis j'arrive là comme un motard! ».

Il veut rester lui-même, ne pas utiliser les codes qu'il suppose efficaces sur le marché du travail, tout en se demandant s'il ne devrait pas le faire pour obtenir un emploi. Cette dissension entraîne non seulement un doute vis-à-vis de lui-même, sur sa capacité à trouver un travail mais aussi une culpabilisation vis-à-vis de ces échecs. Puisque les autres, avec leurs attributs, trouvent quelque chose, pourquoi moi, qui suis différent, ne trouve rien ?

Après avoir décidé de ne plus aller demander du travail dans les agences de placement, « j'ai arrêté puis je me suis contenté de mon petit BS (bien-être social), ça n'a pas duré longtemps, ça arrête 2 mois ... mais là. Ma mère m'a aidé ». Dans cet extrait, on sent le désarroi, l'absence de filet de sécurité et l'importance de la famille en termes de solidarité et de soutien.

Le thème central du récit de Yves est celui de l'espoir déçu de ne pas avoir occupé une place suffisamment longtemps pour assurer son avenir.

« Ce qui m'a donné un coup c'est les places où j'aurais pu être bien mais que je n'ai pas pu rester. C'est ça qui m'a donné un coup. (Chez XXX), aïe! J'étais rendu *shipper* moi là, ça, ça veut dire, que je serais à ma retraite depuis 5, 6 ans. Avec un petit fonds de pension qu'ils auraient donné eux autres. Là oublie ça! Là on ne peut plus. [...] Puis là, à 50, je ne m'attends à ce qu'on m'offre un poste jusqu'à 70 ans ».

Ce qui apparaît clairement c'est sa résignation et le regret.

### 5. 1. 2. Regarder ce que l'on est devenu

Laurent et Jason évoquent à plusieurs reprises le décalage entre une situation rencontrée, qu'ils jugent dévalorisante et ce qu'il pourrait être parce qu'ils ont déjà donné leurs preuves. Ils abordent cette question à des étapes bien précises de leur parcours.

Après avoir eu un travail intéressant de leur point de vue et qu'ils ont dû quitter, ils sont tous les deux bénéficiaires de l'aide sociale. Laurent dit :

« Bien disons que j'ai fait des petites jobines ici et là, mais c'est comme t'sais c'est là que je me suis ramassé sur l'aide sociale. S'ils viennent qu'à savoir que j'ai déjà travaillé ... Je n'appelle pas ça travailler j'appelle plutôt ça ne pas avoir resté chez nous à crever, attendre de crever! [...] J'ai perdu mes licences, j'ai perdu tout. J'ai eu deux balounes, puis j'ai fait ... il a fallu que je vende mes chars. Puis t'sais la descente ».

Alors que pendant une quinzaine d'années, il a montré ses capacités à travailler sur des postes dangereux où il a obtenu une reconnaissance, une valorisation et un niveau de vie acceptable, le changement de statut déclenche une honte et renforce le sentiment d'exclusion. L'existence est vidée de son contenu essentiel pour lui : occuper une place digne sur le marché du travail.

Pour Jason, la période d'aide sociale qu'il a connue avant son dernier emploi et à l'issue de ses études représente un trou noir.

« J'étais toujours sur l'aide sociale, sauf que là j'ai commencé à ressentir les effets plus les mois avançaient jusqu'au *burn-out*. Quand on me connaît, moi je suis un gars de ville. J'aime le bruit, le décor, et donc ce n'est pas[...]. J'ai dit à un de mes amis : « Tu sais, moi je pense que ma contribution à la société est finie. Je suis en paix avec ça, je vais aller rester dans le bois, puis je vais finir mes jours là, puis c'est correct. » ».

Il explique comment l'absence de perspective professionnelle le fait douter de lui, remet en cause sa propre identité jusqu'à se retirer dans un endroit hostile, inconnu et étranger à ses aspirations. Cette période d'aide sociale l'a aussi obligé à évaluer l'étendue de son réseau social.

« Mais au niveau de mon environnement social, il y a des métiers qui sont quand même dénigrés. Travailler dans une boutique, dans un certain milieu, bien tu n'es pas un avocat, tu n'es pas un professionnel. Donc tu as un réseau social de tes semblables, t'sais tu te tiens avec des gens qui travaillent dans des boutiques, ça te forme ton réseau. Et quand tu as ce réseau-là, tu tombes dans l'aide sociale, bien là tu le perds. »

Dans son cas, le travail était relié à un environnement social riche, qu'il dit avoir perdu pendant cette période de non travail et qu'il a retrouvé depuis.

5. 1. 3. « J'aurais voulu avoir... »

Le troisième type de décalage concerne six autres répondants. Leur projet n'aboutit pas, leurs attentes et leurs espoirs ont été réévalués à la lumière de ce qu'ils peuvent être.

Claude a vécu deux types d'expériences qui ont entraîné cette différence. Elle a d'abord voulu contester la division sexuelle du travail en tentant d'effectuer un travail masculin, plus rémunérateur. D'abord dans la culture du tabac, « j'y suis allée pour faire le tabac. Puis ça, ça a été aussi assez l'enfer, parce que j'étais une fille, puis c'est un travail de gars. Les filles cousaient le tabac, puis les gars faisaient le travail de récolte. Puis moi je voulais faire le travail de récolte, puis c'est comme mieux payé, puis c'est beaucoup moins dur ». Finalement elle accède aux tâches voulues mais n'arrive pas à se faire payer. Ensuite, elle retente sa chance dans l'ouest canadien.

« On est allé en Alberta, on a travaillé dans le pétrole. Mais ça, ce sont des *jobs* de gars, évidemment! Fait que mon chum, je suis partie avec mon chum, puis lui, bien évidemment il s'est trouvé de la *job*, mais moi. J'allais avec lui, puis je me faisais rire dans la face. Fait que ... il n'y a pas une fille qui allait travailler là. Fait que c'est ça, je n'ai pas pu travailler là avec mon chum, j'ai travaillé dans un restaurant comme aide cuisinière ».

Cette fois-ci, elle n'est pas embauchée, on se rie d'elle et se retrouve dans un emploi féminisé et sous payé.

La deuxième catégorie d'expériences, qui ne lui a pas permis d'être respectée en tant que salariée, comporte de nombreux exemples.

« Il y a des affaires qu'ils font avec les autobus scolaires là, c'est absolument dément! Puis ... C'est dément! C'est dément! C'était comme ... non, moi j'ai fait une journée, j'ai dit : « Tu m'oublies. Tu capotes! ». Ils calculent, t'sais les façons, l'autobus c'est comme ça qu'ils fourrent le monde! Ils calculent au kilométrage, tu es payé au kilométrage. C'est une *joke*! la dernière que j'ai faite, j'ai été mise à la porte parce que je me suis révoltée, puis le syndicat n'a même pas voulu me défendre, ça a été le chiard total! Puis là, ils ne me donnaient pas le chômage! Fait que là j'ai mis un avocat là-dessus puis finalement, ils ont été obligés de me donner le chômage. Là j'ai perdu la *job*, je n'ai pas été jusqu'au bout dans cette affaire-là ».

Dans cette citation, apparaissent la colère et la révolte que déclenchent l'injustice et des pratiques qui visent à réduire les coûts quel que soit le moyen utilisé. Claude nous parle aussi des limites de l'action syndicale et de l'énergie qui l'a poussée à demander réparation. Dans ces conditions, vouloir être un salarié respecté n'est pas possible.

Le projet de Gary est de créer son entreprise de rénovation dans la construction. Après de nombreuses démarches, il dit : « Puis là, même je vais te dire à l'heure qu'on se parle, c'est ça que je trouve un peu déplorable, c'est où que je m'en vais ... C'est où que t'sais, je fais des appels, je fais des appels. [...]C'est ça l'affaire! Je suis capable d'en prendre, je suis capable d'en prendre! Mais à un moment donné, après ça ». Face aux portes qui restent fermées, aux refus et échecs répétés, il est retourné, par défaut et par survie, travaillé dans le domaine de la restauration. « Tu finis par travailler puis tu n'aimes plus qu'est-ce que tu fais. Tu n'es même pas motivé, ça t'écoeure d'être là, c'est ... Tu te lèves de reculons, puis là ce n'est pas mon genre, je suis un gars qui ... ».

Son parcours ressemble à une lutte perpétuelle pour s'insérer dans un milieu qui n'est pas le sien, à un cumul d'efforts pour, en vain, « parler le même langage que n'importe quel entrepreneur », pour réduire la distance entre ce qu'il veut être et ce qu'il n'a pu qu'être, par défaut. « Là j'ai l'air d'un gars qui est comme mal pris, parce que je ne veux pas retourner dans la restauration, je ne veux pas retourner dans le milieu des bars, ou quoique ce soit, je suis une personne que j'aime garder mes convictions. Mais à force ». La répétition des revers creuse l'intervalle, l'éloigne toujours un peu plus de son projet, le doute s'est installé en lui.

Charles, aide cuisinier pendant toute sa carrière, n'a pas réussi « à trouver quelque chose de constructif », c'est-à-dire un travail régulier qui lui assure un emploi du temps stable et qui répond à un de ses souhaits. « j'aime mieux faire partie d'un

groupe puis qu'on soit ensemble, puis qu'on se tienne, que être éparpillé sur un plancher puis « Attends! » ce n'est pas... « Je vais finir ça, puis je vais m'en occuper après. » ». Plus tard dans l'entrevue, il explique ce qu'il a vécu. « Fait que tu essaies de lui donner des trucs, des façons de procéder puis on ne t'écoute pas. Ils font ça à leur manière. Puis à un moment donné, tu dis à quelqu'un d'autres, comme dans les épiceries, je lui dis comment faire pour que ça aille mieux. Il a sa manière de le faire, ok, c'est correct je ne dirai plus rien ». Souhaitant bien faire son travail, s'améliorer, échanger « des trucs » avec d'autres, les changements d'équipe et les cadences imposées l'ont contraint à ne pas pouvoir être ce qu'il voulait être : un salarié coopératif et altruiste.

Mofhat travaille comme agent de sécurité sur appel alors que « je pensais que parce que quand même j'ai fait ça plusieurs années, je connais la procédure à l'aéroport de Paris, parce que c'est moi qui ai chapeauté le projet de mise en place de l'administration dans mon pays, donc c'est presque la même chose. [...] Mais finalement j'ai laissé tomber. J'étais démoralisé, je fais rien pendant 6 mois ». Tout son récit porte les traces de l'éloignement entre sa situation passée et la situation trouvée par défaut. La déviation de sa trajectoire professionnelle l'oblige à la résignation, c'est-à-dire à faire le deuil de son passé et accepter une activité sans lien, ni cohérence avec lui-même. Il voulait « démarrer comme tout le monde, de payer tes impôts, être un citoyen respectable, respectueux ».

Pour ces trois répondants, l'écart entre projet et position est vécu dans la résignation, la déception vis-à-vis de soi-même. Parfois se rajoute une intériorisation de l'échec, une culpabilité.

Marie-Claude, comédienne, tente de se faire une place dans un milieu au sein duquel règne une grande compétition. Même si sa situation semble avoir bien évolué après quinze ans de carrière, le doute s'est emparé d'elle à plusieurs reprises.

« Ça m'est arrivé quelques fois, sérieusement, ça m'est arrivé au moins deux, trois fois, ce n'est pas si énorme (de vouloir tout lâcher). Mais oui, il y a des moments où je ne croyais pas ... que je pouvais faire ma place avec ce que je suis. À cause de la compétition, à cause de tous les gestes sournois qui peuvent être posés dans ce milieu-là par mes pairs. Fait que c'est ça, il faut être forte, je trouve, pour juste décider de continuer. C'est ça. Parce que c'est vraiment, vraiment *tough!* (rire) C'est du doute, c'est de l'insécurité, parce qu'à un moment donné tu n'as pas de réponse ».

Malgré son énergie et sa conviction d'avoir choisi la bonne voie, elle doute de ses capacités de résistance, de ses compétences et sait que rien n'est acquis, que sa carrière peut être compromise. « Je veux faire ce métier-là avec toute mon intégrité en fait. C'est ça qui est dur. C'est pour ça, qu'à un moment donné, j'ai voulu lâcher, parce que c'est difficile d'être intègre dans ce métier-là souvent ». Sans avoir réévalué ses attentes et sans vouloir faire de compromis sur son « intégrité », elle se demande si elle peut ou pourra continuer à avancer.

Martin, coiffeur passionné, voulait « *du fun* » dans son travail, c'est-à-dire pouvoir satisfaire sa clientèle et travailler dans une bonne ambiance. L'exigence du statut de travailleur autonome a eu deux types d'incidences sur sa vie.

« Je me suis énormément endetté la première année que j'ai été en appartement. Il a fallu d'ailleurs que je retourne chez ma mère après pour rembourser mes dettes. [...] Des fois, j'empruntais de l'argent à mes parents. Mais en même temps, tu as l'orgueil de ton premier appart : « Je suis capable de me débrouiller. ». Donc je ne demandais pas beaucoup d'aide à mes parents. Fait que j'ai coupé dans mes dépenses ».

Le manque de ressources entraîne une relation de dépendance vis-à-vis de ses parents alors qu'il pensait avoir acquis son autonomie financière. Tenté par l'aventure de

l'entrepreneuriat avec ses collègues, et espérant qu'elle soit avantageuse, il fait face à des problèmes d'ordre divers.

« Du jour au lendemain tu te retrouves à faire un travail où tu n'as pas étudié puis tu ne connais rien du tout. Fait que c'était beaucoup un apprentissage en peu de temps. Physiquement aussi comme je t'expliquais tantôt, on a tout fait les rénovations au centre. Fait que là, c'est un troisième métier que je découvrais. Je ne suis pas un entrepreneur...[...] Fait que ça a été énormément de stress. Pleurer! J'ai pleuré cette année-là, ça n'a pas de bon sens. Ça n'a pas de bon sens. J'aimais beaucoup ce que je faisais malgré tout, mais je veux dire tu perds toute ta vie sociale, tu as l'impression de ne jamais voir la fin, de ne jamais voir le but. je veux dire je me suis retrouvé à avoir moins d'argent, et à avoir 4 fois plus de dépenses. Fait que c'est sûr l'insomnie. J'ai été dépressif, il a fallu que j'aie consulté. Ah! oui! J'ai senti que j'étais au bout du rouleau ».

Le surmenage et le manque de ressources entraînés par cette expérience se rajoutent au fait de ne plus « pouvoir offrir ce que la clientèle mérite. Ça c'est lourd. Ça c'est l'enfer ».

### *Ce qu'il faut retenir*

Ces trois types de décalage (entre l'être et le vouloir être, entre l'être et le pouvoir être et entre le vouloir être et le pouvoir être) s'accompagnent de différents degrés de remise en cause des attributs et des perceptions de ce que sont les personnes qui les vivent. Du regard réflexif posé sur ces écarts, surgissent des attitudes, des réactions, autant de lectures propres à chacun et qui, pourtant, se rejoignent.

D'abord certains éprouvent une désillusion dans le fait de ne pas avoir atteint leur but. La déception se vit sur le thème des regrets et de la résignation ou sur celui de la colère, la révolte et de la lutte. Ces sentiments émanent la plupart du temps après l'évaluation et la comparaison entre une période passée et ce qu'elle contenait comme espoir et un présent défini de manière objective et par défaut de position, de statut, de protection. Les places occupées ne permettent pas de réaliser ses attentes, son projet, d'être un salarié respecté dans ses droits et son besoin de rapports mutuels.

D'autres sont envahis par le doute qui équivaut à remettre en cause leur propre image et à intérioriser les causes de l'échec. Leur scepticisme se mesure à nouveau par le décalage entre ce qu'ils sont et ce qu'ils auraient voulu être, ou ont été. Il se justifie, selon eux, par leurs lacunes, leurs erreurs, leurs défauts. Laurent et Mofhat, par exemple, ont perdu leurs positions sociales en même temps que leur emploi. Le premier suite à une maladie, le deuxième après l'échec de son installation au Québec dont ils endossent la responsabilité. Inversement, le manque de réussite que connaît Gary pour mener à bien son projet, invalide son avenir et ses espoirs. Tout comme Jason qui pensait ne plus être utile, comme Marie-Claude qui se demande si elle a fait le bon choix, comme Martin qui n'arrivait plus à satisfaire ses clients et comme Sylvain qui se demande si son apparence physique ne le dessert pas ; le doute s'installe sur les possibles et sur la manière de les atteindre. Leur identité singulière paraît être remise en cause.

Enfin, pour certains, un sentiment de honte émane de ces décalages. Occuper une place que l'on juge inutile, incohérente et inadéquate renvoie une image négative de celui qui s'y trouve. Ne pas occuper une place qu'on espérait ou qui procurait une satisfaction construit un sentiment d'humiliation et de culpabilité qui vient renforcer, selon les cas, le mal-être inhérent à toutes ces situations.

Ces décalages sont issus, pour la plupart, d'interactions et de situations au sein desquels leurs compétences n'ont pas été reconnues, leurs attentes et demandes se heurtent à des refus répétés. Ils tentent de comprendre les justifications de ces pratiques et en déduisent soit leur culpabilisation, soit l'injustice. Pourtant, ils font preuve de persévérance et d'énergie sur le marché du travail. Ils s'accrochent à ce qu'ils croient pouvoir être ou à ce qu'ils veulent être. Parfois, certains se résignent à faire autre chose.

Ces différents décalages ont été exprimés par la moitié des personnes rencontrées. Trois ont un parcours aménagé (soit la moitié de ce sous-groupe). Trois appartiennent au deuxième sous-groupe (constitué au total de quatre parcours rompus). Quatre ont

été classés dans le troisième sous-groupe (qui compte dix parcours au total). Dans la mesure où le groupe des parcours rompus est majoritairement représenté dans l'expression de ces décalages, on peut penser que leur changement brutal de situation soit une explication possible de l'émergence des doutes vis-à-vis d'eux-mêmes. Leur déqualification sur le marché du travail semble avoir laissé des traces. Le fait que trois informateurs du groupe des parcours aménagés soient concernés, invite à supposer que leur parcours est loin d'avoir été « un long fleuve tranquille ».

Ces décalages sont renforcés par d'autres types de distorsions.

## 5. 2. « Faire sauter le couvert »

Le devoir être renvoie aux modes relationnels établis par un acteur qui tente d'intégrer ou de tenir compte des attentes vis-à-vis de lui, un acteur en interaction. Dans la section précédente, l'acteur était en discussion avec lui-même, ici il entre dans la sphère sociale, dans le rapport aux normes, aux règles établies et les contraintes qui leur sont associées. Devoir être c'est se conformer, adhérer, se résoudre, accepter des consignes plus ou moins formelles, plus ou moins obligatoires, plus ou moins accessibles, plus ou moins cohérentes et plus ou moins rationnelles. Selon la situation dans laquelle il se trouve, sa volonté et selon ses propres capacités, l'acteur va effectuer cette évaluation et juger, de son point de vue, sa marge de manœuvre et sa capacité à être ce que l'on attend de lui, à répondre aux consignes. Plus le fossé est grand, plus le devoir être sera source de conflit ou d'échec. Les scénarios sont multiples. Ne pas vouloir être ce qu'on doit être implique un jeu de contraintes et de résistances. Ne pas pouvoir être ce que l'on doit être renvoie soit à un manque, une incapacité, soit à des exigences trop élevées. S'efforcer d'être ce que l'on doit être suppose résignation et réduction des marges de manœuvre. Ne pas être ce que l'on doit être, peut s'interpréter comme un affrontement. Enfin, on peut aussi interpréter le devoir être comme des situations qui engendrent des logiques d'actions et de réactions. À nouveau, l'analyse thématique du discours recueilli pendant l'enquête devrait éclairer ces différentes alternatives. Les informateurs clés ont tous vécu ces décalages mais l'expriment de manières différentes. Ce premier niveau concerne celui des contraintes, de la pression et de l'assignation auxquelles ils ont été confrontés. Toutes ces rubriques peuvent être affinées à partir des récits dont l'analyse permet d'en extraire les particularités, les nuances. À un deuxième niveau émergent les pratiques qui les véhiculent, les acteurs qui les mettent en œuvre et les enjeux contenus dans ces interactions.

### 5. 2. 1. Travailler est une obligation

L'obligation de travailler concerne tout un chacun, à quelques exceptions près, mais ce qui apparaît dans les récits c'est le fait d'être contraint, compte tenu de sa situation de survie, de trouver de l'argent, un minimum vital. Plusieurs répondants ont évoqué le fait de devoir travailler pour vivre et donc d'être dans l'obligation d'accepter ce qu'ils trouvent, quelque soit les caractéristiques de l'offre. Devoir travailler impose de ne pas être trop difficile, de se soumettre aux conditions qui sont proposées, bonnes ou mauvaises. Cette obligation concerne plus spécifiquement des informateurs ayant des enfants et, dans une moindre mesure, les célibataires vivant seuls.

Le mari de Mina n'arrive pas à transférer son expérience d'ingénieur acquise dans son pays d'origine, elle explique : « (après la formation en français) Tout de suite, j'ai trouvé du travail. Non, non, mais ce n'est pas qu'à la maison. Mais comment quand on vit? [...] l'aide sociale, Non, non, non! Je n'aime pas ça. Je n'aime pas ça ». Ses obligations familiales lui imposent un travail le soir en manufacture ou de ne pas travailler sur appel en garderie car elle a besoin d'un emploi à temps plein.

Mofhat ne trouve pas de travail à son arrivée au Québec et finalement,

« j'ai travaillé pendant 2 ans par intermittence (dans les manufactures). 2 ans, après ça, c'est fatigant, je ne peux plus faire ce travail-là. [...] C'est toujours le travail comme on dit à chapeau. Travail qui ne nécessite pas une réflexion ou ... C'est travail à la chaîne. [...] Non, à un moment donné je me suis dit, non. Ça ne me convenait pas. Je le savais que ça ne me convenait pas, mais les médecins, je prenais des médicaments, des pilules pour essayer de résister. ».

L'obligation de travailler devient insoutenable.

Yves accepte le travail par agence. « ça c'est à la journée, mais quand tu es un bon travaillant, ils s'arrangent toujours pour te placer. Ça il y en a, ça, ce n'est pas si mauvais que ça. C'est quand même pas si mal que ça, mais ce n'est rien de garanti. Eux autres aussi, c'est payé un peu à l'avance, bien on n'a pas le choix, parce que

juste de l'aide sociale, tu ne vis pas ». Désormais séparé, il a vécu de nombreuses années avec ses enfants. Il explique : « Le premier ulcère est venu par trop vouloir travailler pour essayer d'arriver à avoir tout. La voiture, les enfants grandissaient, ça prenait un bicycle, ça prenait des jeans neufs, il voulait avoir telle paire au lieu de telle paire, puis bon ta, ta, ta ».

Au début de sa carrière qui a commencé vers 14 ans, Laurent ne vit plus chez ses parents et s'est installé dans un garage. « (dans la restauration) Puis je revenais tout le temps sur des *jobs* que j'avais déjà travaillé, j'ai travaillé une couple de semaines, une couple de mois, puis là je me repoignais d'autre chose. Bien c'était un choix ouf. Je n'avais pas le choix, il fallait que je vive. Oui, c'est sûr. Non, il faut que le loyer se paie! Il faut manger ».

Père de trois enfants, Jean-Pascal doit travailler pour assurer leur quotidien. « C'est sûr que c'est pesant sur les épaules. Parce que moi ... après ce que j'ai vécu, je ne veux plus en arracher. Je ne veux pas que mes enfants en arrachent puis je ne veux pas qu'ils ouvrent le frigidaire puis qu'ils disent : « Bon c'est quoi qu'on mange aujourd'hui, papa! ». Ça fait mal au cœur ». Dans ces conditions, le chômage ne suffit pas et il est « prêt à payer le prix » pour garantir un avenir à ses enfants, c'est-à-dire trouver coûte que coûte un emploi assez bien rémunéré.

### *Ce qui est à retenir*

Dans ces parcours qui permettent d'élargir nos observations à la sphère familiale et à son importance, il faut noter le transfert des obligations familiales en nécessité contraignante de travail. Tous ces parents, soucieux du bien-être de leurs enfants, souhaitent travailler à temps plein, espèrent trouver mieux que le salaire minimum, redoutent de « tomber sur l'aide sociale ». La chute est à la fois matérielle et financière mais aussi symbolique pour l'estime de soi et pour l'image renvoyée aux autres membres de la famille. Leur choix est limité entre percevoir l'aide sociale et

travailler, sans regarder autre chose que le pécule. Ces cinq répondants ont cherché des opportunités, des solutions pour organiser leur survie ou celle de leur famille, se résignant à occuper des emplois à fonction alimentaire, sans alternative possible. Dans ce contexte, ils ne sont pas en position favorable pour négocier un quelconque avantage salarial (horaires, poste, rémunération). Les contraintes de niveau de vie inhérentes à la vie dans une société de consommation les obligent à accepter toutes les offres de travail, à trouver de l'argent.

### 5. 2. 2. Les exigences de rendement

Pour d'autres, le devoir être s'est matérialisé dans les conditions de travail inhérentes à leurs emplois successifs. Même si certains reconnaissent le fait que leur travail doit être rentable pour la pérennité de l'entreprise, plusieurs informateurs ont été confrontés à des cadences intenses et à une pression sur les résultats.

Carla explique l'intensité du rythme de son travail de préposée aux bénéficiaires, à la fois par le mode d'organisation de la charge de travail et par la rigidité des phases de travail et de pause.

« Ton prochain, vite! Vite! Puis la vitesse! Je veux dire, moi je n'ai pas eu beaucoup de difficulté, moi je n'ai jamais eu de plaintes des personnes âgées, mais pourtant avec ma boss et les employés j'avais beaucoup de misère, parce que des fois il y avait des personnes qui étaient dans la salle de bain, puis moi j'attendais pour la sortir. Ça veut dire que si à 10h, il fallait prendre la pause, il fallait la prendre. C'est une stupidité d'un côté, parce que moi je ne vais pas sortir la personne... la pousser et tu comprends...[...]. Ça me cassait le cœur ».

Son emploi du temps est organisé par sa superviseure. Chaque jour, une liste de 8 à 9 patients est établie et attribuée à chaque préposé. Les principes de répartition de la charge de travail entre les salariés sont inconnus par la répondante mais cette organisation ne tient pas compte, selon elle, de l'ampleur des tâches qui varie selon l'état de dépendance de la personne. D'un jour à l'autre, les cadences augmentent, les pauses diminuent. Cette intensité et cette pression, « *le rush de la cédule* »

deviennent des contraintes difficilement tenables, sans possibilité de les aménager. Carla se fait reprocher de décaler le moment de la pause alors qu'elle pense essentiellement avoir bien fait son travail en restant un peu plus de temps au chevet d'une personne. L'impuissance associée à la perte de sens provoque son départ. C'est ce qui lui fait dire que « le travail ne se fait pas avec le sens commun ».

Travaillant dans la restauration dès l'âge de quinze ans, Yves était présent sur son lieu de travail six jours par semaine. Plus tard dans son parcours, la cadence pour effectuer la distribution de circulaires était fixée par le chauffeur du camion, le superviseur. Assis devant son volant, il demande d'intensifier le rythme auquel le répondant doit aller et venir d'une porte à l'autre, lui exige d'aller toujours plus vite.

Sylvain a connu deux épisodes d'intensification des rythmes de travail. Le premier a eu lieu peu de temps avant son départ de l'entreprise pharmaceutique. Après une restructuration des services, il se retrouve en surcharge de travail, devant assumer multiples responsabilités. Malmené par ses collègues, harcelé par le service de sécurité,

« On m'a rentré dedans, Puis tout le monde me bloquait les rangées, puis j'étais obligé de changer de rangée puis l'autre me bloque. Je reçois des bouts de tape, t'sais toutes les *jokes* que les gars peuvent te faire. Tout ce qui on peut imaginer pour faire péter les plombs à quelqu'un. Fait que j'ai planté. Puis là les problèmes de drogue ont pris le dessus, puis j'ai planté pas à peu près. Puis avant que je remonte, ça a pris 2 ans. Quand j'ai remonté, c'est là que j'ai eu des emplois précaires avec les ... des agences ».

Après un premier arrêt de travail de longue durée, il subit des pratiques de harcèlement pour « faire péter la coche » qui sont allées jusqu'à la conduite d'une enquête par le service de sécurité. « Eux autres, ils étaient après moi, puis moi je consommais. Fait que j'avais tous les détectives qu'il n'y a pas sur la terre, habillés de toutes les façons, déguisés en clochards, il me les a tous envoyés ». La menace

du licenciement est alors mise à exécution. Donc, « ils m'ont refusé le chômage parce qu'ils disaient c'étaient des causes trop disciplinaires pour qu'on recueille le chômage ». Ne pouvant que constater l'absence de soutien de la part du syndicat, il s'engage dans une procédure judiciaire. Les recours devant les tribunaux mettent en scène d'autres rapports de pouvoir car s'y opposent l'avocat d'une multinationale et celui d'un bénéficiaire de l'aide sociale, payé au forfait. Après avoir tenté de répondre au défi de la compétition et de l'engagement personnel, le licenciement pour faute auquel Sylvain a eu à faire face constitue un exemple de confrontation aux conséquences de ses actes. Face à ce qu'il considère comme une injustice et isolé dans cette épreuve, il est obligé de se prendre en charge et établit un rapport de force en utilisant le système judiciaire. La reconnaissance d'un licenciement jugé abusif lui a permis d'être conforté dans sa démarche. Ce conflit a toutefois donné lieu à son départ et, comme on l'a vu au chapitre précédent, au basculement de sa trajectoire professionnelle.

Quelques années après, il cumule trois emplois car, pour le premier, de jour, il n'est pas payé, le deuxième est un complément et le troisième, de nuit, lui rapporte un peu plus.

« Bien il y a des fois que je commençais à avoir des effets comme au cœur. Des crampes dans les bras, ils deviennent engourdis, puis j'avais mal au cœur. J'ai passé proche d'en péter une couple dans ce temps-là aussi. [...] J'arrivais chez nous à 4h, entre 4h et 6h, je me lavais et je prenais du café à la tonne. Puis une petite ligne de *coke*, puis ci, puis ça, puis je repartais chez XXX. Ouais, mais j'étais sur la *coke* là, j'étais rendu sur la *coke* ».

Son récit est émaillé de métaphores qui en disent long sur la pression dans laquelle il vit. D'abord celle de la marmite qui explose, les exigences font « sauter le couverc ». Ensuite, le fait « d'être brûlé » (il n'est pas le seul à le dire), c'est-à-dire être épuisé, avoir atteint les limites du tolérable, du faisable, être arrivé à des extrêmes qui justifient le recours à la consommation de drogue.

Dany a également des cadences imposées dans son dernier emploi. « J'ai travaillé un an, mais j'ai été obligé de lâcher à cause que j'étais en train de faire un *burn-out*. Moi je commençais le matin de bonne heure, lui, il commençait le soir. Mais là, le gars, il ne faisait rien de la journée. Moi c'est moi qui se tapais toute la *job*. » Il utilise aussi la métaphore de la brûlure qui évoque les conséquences de l'injonction à effectuer un travail dans des limites de temps compressées et qui permet de comprendre son degré d'épuisement, accumulé jour après jour.

Gary a plusieurs raisons pour ne pas retourner travailler dans la restauration. La première est celle des cadences de travail.

« Il y a beaucoup de gérants puis de propriétaires, ils les tiennent sur la poudre. C'est sûr, sur la drogue si vous voulez. Autrement dit, qu'est-ce qu'il se passe, c'est que ils font des bons *tips* ou quoique ce soit, mais ils sont tout le temps en train de demander une avance, parce que leur paie qu'ils font c'est petit... Puis c'est un monde que c'est plate là, t'sais *rush, rush, rush!* »

On retrouve le recours à la consommation pour être capable de tenir le rythme. La deuxième raison est celle de l'absence de reconnaissance symbolique ou matérielle des efforts accomplis. En ayant commencé à travailler à Québec, il compare :

« À Québec, ton employeur, s'il finit par t'apprécier, il ne te le dira peut-être pas à tous les jours, mais il va te le faire sentir. Soit sur ta paie, soit une bonne petite remarque. Ça là, une bonne remarque c'est aussi bon qu'une paie dans mon livre à moi. T'sais c'est tout le temps : « Envoye! Tu es capable de sortir 200 clients! ». « Cou'donc, félicitations pour aujourd'hui... » « Non, non, demain on recommence! ». Ça j'ai trouvé ça, très, très, très décevant! Très décevant! ».

Peu de répondants ont évoqué cette absence de gratification aussi explicitement.

Caroline déplore les conditions de travail dans l'organisation des banquets. « Pensez-vous qu'ils achèteraient par exemple, des petits chariots avec des roues, pour éviter au personnel d'avoir à porter les grosses piles d'assiettes et tout? Non! Pensez-vous

qu'ils feraient une liste? ». Les améliorations semblent possibles mais ne viennent pas. Caroline assigne aux établissements la responsabilité de la pénibilité et de la désorganisation du travail.

### *Ce que nous pouvons retenir*

Ces exemples de cadences difficilement soutenables et de rythmes effrénés révèlent des pratiques basées sur deux logiques simultanées. Les acteurs détenteurs d'une autorité utilisent la force de leur position, les menaces ou la violence verbale pour imposer une situation, une rigidité à travers leurs paroles et les décisions prises unilatéralement. Ils affirment et augmentent leurs exigences de disponibilité, de polyvalence en accaparant la force de travail, en considérant les salariés comme étant au service des objectifs fixés. Certains ont recours à des produits euphorisants pour compenser ou supporter mais, malgré cela, ils ne tiennent pas. Ces étapes se terminent par un départ contraint, brutal ; leur contenu laisse des traces et force au retrait pour se reposer, récupérer et refaire surface. La majeure partie des informateurs appartient au groupe des parcours circulaires. Les caractéristiques de leurs emplois semblent intenable et participent à la mise à disposition des personnes pour de nouvelles embauches.

La pression peut s'exercer en responsabilisant les personnes sur l'atteinte des objectifs et des résultats attendus.

Dans ses deux emplois en intervention sociale à temps plein, Hélène a signé un contrat temporaire car conditionné au renouvellement de subventions publiques.

« Ce n'est pas récurrent, il faut toujours refaire des demandes à chaque année. C'est un bordel, tout le monde est sur le stress parce que c'était ... Là c'était plus difficile d'avoir les subventions, donc on attend. T'sais c'est ça ils nous donnaient la subvention, c'est 30, 32 semaines. Ils te donnent un salaire pour 30 et quelques semaines. Fait que tu fais tes 30 semaines, mais là après tu n'as plus

de sous! Fait que tu tombes sur l'assurance emploi jusqu'à...On reprenait en mai ».

Cette logique de fonctionnement a deux conséquences sur son parcours : être obligée de s'inscrire à l'assurance emploi en attendant une réponse donc une baisse de revenus et espérer avoir produit les résultats et les bilans escomptés pour pouvoir être réembauchée. Cette pression est renforcée par la réalité des difficultés des personnes destinataires de son intervention, pour lesquelles elle espérait avoir apporté suffisamment de soutien.

En étant inscrit sur une liste d'appel de gardiennage, Mofhat explique

« comment ça fonctionne dans ce domaine-là [...]« Est-ce que vous avez deux heures, non je n'ai pas d'heure. Et puis on pourrait vous proposer du travail. Il faut que vous répondiez tout de suite présent. Si c'est le répondeur, on vous laisse un message. Une demi-heure, une heure après c'est fini. Tu ne peux pas attendre, parce que, le client, tu vois, il attend pas, par exemple. [...] on vous donne par petites quantités, vous gavez par petites quantités, pour vous essayer, pour que la compagnie vous essaie. Pour que le client, pour qu'il sache aussi si le client est satisfait de vous ».

Dans ces deux exemples, les informateurs vivent sous pression dans la mesure où le renouvellement de leur contrat leur paraît être essentiellement lié à leur attitude, à leur capacité à donner satisfaction à un « client-roi ». Pour cela, Mofhat doit être au service de l'agence, accepte d'être en permanence disponible et à l'essai, de répondre à des exigences continues, de mettre son temps hors travail à disposition.

Le dernier emploi du secteur informatique de Marie s'est arrêté parce qu'il « y avait énormément de pression ». Le contrat, sur lequel une équipe de sept personnes était mobilisée, n'a pu être mené à son terme même si tout le monde a fait de l'*overtime* pour trouver l'erreur.

« Ça a été épouvantable! Épouvantable! Donc il y en a 3 qui ont démissionné, il y en a 2 qui se sont ramassés à l'hôpital, un pour une crise cardiaque, puis l'autre, elle aussi, je pense que c'était pour crise cardiaque. Du jeune monde! Tu ne peux pas croire! Folie furieuse![...] Ma patronne, elle est rentrée à l'hôpital elle aussi. [...] Moi j'ai mal vécu ça, puis j'essaie d'en guérir encore hen ».

Elle utilise la métaphore du chantier qui s'écroule pour décrire l'effondrement de l'équipe. « Quand on a eu fini la peinture ... On a réalisé qu'on n'avait pas de solage. (rire) ». Ici le devoir être porte sur les compétences, les capacités de la personne à atteindre les objectifs qu'un contexte particulier vient invalider.

### *Ce que l'on peut retenir*

À la lecture de ces témoignages, on comprend comment se construit le décalage entre ce qui motive et pousse à aller travailler et ce qui est imposé et qui explique, le cas échéant, une démission. L'intensité et la pénibilité du travail sont des thèmes récurrents. Toutes les étapes dans lesquelles les informateurs ont connu ces décalages se sont terminées de manière abrupte. La continuité du lien d'emploi est remise en cause car ils doivent répondre à une seule alternative : se résigner et tenir les cadences ou partir, ce qu'ils ont fait la plupart du temps, du fait probable de l'absence de compromis possible.

#### 5. 2. 3. Travailler sous contrôle ou sous la contrainte

L'emploi de *télémarketing* occupé par Roze et qui consistait « à mentir à des vieilles personnes » était encadré mais le contenu du travail illégal. « On m'a dit que si je posais pas de question je n'aurais pas de problème. ». Soumise au silence par son superviseur, lui-même impliqué dans le processus de tromperie et de vol, face à son impuissance à dénoncer et à la perte de sens provoquée par cette activité, elle décide d'interrompre le contrat. Les sondages que devaient effectuer Roze auprès de personnes âgées étaient illégaux. On lui a imposé le silence. Tout comme à Yves lors de son dernier emploi. Alors qu'il a lu un article dans un journal de quartier sur le

projet dans lequel il est embauché pour nettoyer le Vieux Montréal, il s'étonne que le responsable ne mentionne pas clairement leur activité. Lui demandant des explications, il répond à Yves : « Si vous rencontrez des médias, vous n'avez pas le droit de parler aux médias, ni à la télévision. ». On est des gens de la Ville nous autres aussi! Du centre-ville! On n'a pas le droit de leur parler! ». L'interdiction de parler à des journalistes de l'activité d'intérêt général confiée à Yves déclenche chez lui la revendication de la reconnaissance de son statut de citoyen à part entière, appartenant à un collectif, vivant dans un espace au sein duquel la liberté de parole devrait être garantie.

La surveillance des faits et gestes sur les lieux de travail suppose des pratiques de contrôle qui portent aussi bien sur la tâche que sur les modalités de sa réalisation. Pendant ce dernier emploi, Yves revient sur l'attitude de son superviseur qui lui dit : « Ah! Tu as arrêté 10 minutes avant ta pause! Tu n'étais pas dans ton secteur quand tu as pris ta pause! Tu étais à l'autre café, il fallait que tu la prennes dans ton ... », tout du niaisage de même ». Embauché sans aucune information sur l'histoire ni sur la vie de l'entreprise, ce qui le surprend, il est soumis, par la suite, à des contrôles intempestifs qui se manifestent par des reproches sur le lieu et le moment de ses pauses. Ce sont « toutes des affaires d'enfantillage ». La déception et la persécution ressenties justifient un désintérêt et son départ.

Dans l'emploi en *télémarketing*, Jason explique aussi les modalités de contrôle utilisées pour surveiller et quantifier le travail. « Plus le monde était écœuré plus l'entreprise mettait des règles de vérification, et plus ils mettaient des règles de vérification, plus on trouvait des façons de les contourner ». Ces contrôles individuels « écoeurent » les salariés qui, collectivement, trouvent des subterfuges pour les éviter, s'exposant non seulement à des sanctions mais plus sûrement à de nouveaux contrôles. Utilisés comme des outils de gestion par l'évaluation individuelle des résultats et conjugués à un système d'intéressement individualisé aux résultats, ces contrôles enclenchent une désolidarisation des salariés. « Tu avais les *pedlers* que eux

autres, ça ne dérangeait pas parce qu'eux ils essayaient de fourrer tout le monde pour vendre le plus de produits possible ».

Le contrôle des salariés peut également donner lieu à du harcèlement voir des menaces. C'est ce qu'a connu Mina quand elle a travaillé dans une manufacture pendant trois ans. « Le superviseur, tu sais : « Pourquoi tu veux aller là-bas? Pourquoi tu veux aller aux toilettes deux minutes? Pourquoi tu veux aller parler avec ça? Pourquoi tu fais ça? Pourquoi... », il chiale tout le temps! Je n'aime pas ». Le contrôle permanent de l'effort fourni consiste à demander une justification de ses gestes et déplacements. Ces pratiques étaient d'autant plus marquantes que la multiplicité des strates hiérarchiques augmentait le sentiment de contrôle et de surveillance.

Sans revenir sur leur récit, il est nécessaire de rappeler les expériences de travail à rabais vécues par Claude. « Je ne suis plus jamais retournée dans cette place-là (bar). Il est épouvantable ce gars-là! Le mépris total! Irrespect! Il va te faire rouler au doigt et à l'œil. » Le devoir être qu'elle a refusé était synonyme de travail sans salaire, de sous-rémunération.

Après avoir échappé à la mort dans un accident survenu sur son lieu de travail en manipulant une substance dangereuse, Laurent se voit refuser, par le patron, sa demande de rémunération supplémentaire. Celui-ci refuse également le départ du répondant parce « qu'on a personne d'autre » pour faire ce travail. Il est considéré comme un sujet malléable et obéissant, mais aussi irremplaçable. La deuxième situation à laquelle Laurent a été confronté est celle des circonstances de la fin de son dernier emploi. Souhaitant arrêter son emploi pour des raisons médicales, il se heurte à un refus catégorique de la part de son patron d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de ses assurances. Il ne peut donc prétendre à ses droits aux indemnités pour maladie, prévues pour une durée de trois ans. De surcroît, la direction fait pression sur lui en le menaçant de sanctions liées à des comportements antérieurs, et qui avaient été accepté au moment où le travail du répondant permettait à la

compagnie d'engranger des profits. Dans cette situation, l'intimidation et l'irrespect des normes équivalent à un déni de reconnaissance du statut de l'individu duquel on attend une soumission totale.

*Ce que l'on peut retenir :*

Dans ces exemples, plusieurs thèmes se recoupent. Les contrôles sont effectués et imposés par la violence à la fois verbale, gestuelle et situationnelle. Les récits permettent en effet d'imaginer sans équivoque les paroles, les attitudes et les tensions qui en découlent. Ces pratiques consistent également à accaparer la force de travail sans apporter une reconnaissance, sans respecter la dignité de la personne, en niant l'existence des conséquences qu'elles peuvent engendrer. Les contrôles et les contraintes sont vécus comme des obligations faites à soi-même, acteur individualisé, et comportent une part non négligeable de responsabilisation voir de culpabilisation. Dans bien des cas, les requêtes qu'ont pu formuler les informateurs sont restées lettre morte, ils n'ont pas voix au chapitre. Il leur appartient de se résigner pour rester. Sinon, ils sont forcés au départ.

#### 5. 2. 4. L'assignation par défaut ou par mutation

Le thème de l'assignation comporte deux idées : ne pas vouloir être là où on est et avoir de la difficulté à en sortir. Ici toutes les composantes de ce que l'on est sont impliquées dans la tentative de réponse au devoir être. Nous avons relevé deux types d'affectation obligée correspondant à deux niveaux de réflexivité vis à la vis de la position dans la sphère économique. Quatre informateurs ont évoqué leurs places en les analysant dans un espace/temps relativement vaste alors que d'autres ont vécu une étape et son déroulement comme une expérience d'emploi qu'ils ont pu situer précisément dans le temps et dans l'espace d'une entreprise déterminée.

Revenons à la trajectoire de Mofhat. Ses démarches de recherche d'emploi et de formation sont infructueuses. Sa situation familiale se détériore. Il est endetté et perçoit l'aide sociale. « Au départ je ne voulais rien faire. Je ne voulais rien savoir, pendant 6 mois, 8 mois, puis plus vous restez, plus le fardeau devient lourd, disons il faut sortir de l'eau, on va respirer. Mais à un moment donné, quand vous touchez comme on dit ici, le fond du baril, à un moment donné, ça devient trop, là il faut sortir ... ». En utilisant la métaphore de la noyade pour exprimer ce qu'il a vécu, Mofhat aborde l'idée d'une voie sans issue, de son manque de compétence, renforcé par l'absence de travail et le poids des responsabilités familiales et par le statut d'assisté social qui provoque un sentiment de honte. Il rajoute en fin d'entrevue :

« Puis après rien ne fonctionnait après, ni cette entreprise, ni le foyer conjugal, ni la famille ...[...] Tout est venu en même temps! Tout est venu en même temps. Et c'était l'aide sociale, et il faut payer aussi ses ... Il faut rembourser ses prêts et bourses. Il faut rembourser ça, tu ne peux pas rembourser, il faut être sur dépôt volontaire au gouvernement. Si tu veux faire un prêt, tu demandes un prêt, etc. « Non, il faut d'abord payer. ». Tout un imbroglio, un cercle vicieux. Ça aidait aussi à rester en bas quoi ».

Son assignation à une place à laquelle il ne s'attendait pas dure quelques années. « Et puis à un moment donné je me suis fait donner un coup dans le derrière, tu vas arrêter de pleurnicher, c'est ça, c'est ça. Et avec mon nouveau mariage ça commence à aller mieux ». Même si sa situation familiale et professionnelle semble être plus positive, le travail comme agent de sécurité, on l'a déjà dit, est loin de lui convenir. Redoutant par-dessus tout un retour à la position antérieure, il s'oblige à tenir ses contrats, à être disponible. Il est assigné à la place la moins pire qu'il ait trouvée jusqu'à maintenant, au Québec.

Reprenons aussi le récit de Yves. Passé la cinquantaine, donc né avant la révolution tranquille, il explique :

« À part de ça, nous autres, on nous forçait pas à aller plus loin que ça. C'est aussi simple que ça. Là aujourd'hui, juste pour passer un balai à la Ville de Montréal, sur le trottoir, ça prend vraiment une 2<sup>e</sup> année. Plus un petit *pushing* de quelqu'un en arrière, sinon ... Tu ne rentreras jamais permanent. T'sais ce sont toutes des histoires de même qui font que tu te décourages ».

Sans soutien familial et sans avoir fréquenté l'école au-delà de 14 ans, l'absence de scolarisation dont il s'est accommodé pendant une partie de son parcours l'assigne à des postes temporaires. Il aborde aussi la question du cumul de l'aide sociale et d'une activité rémunérée.

« C'est que même si je travaille sans retirer de l'aide sociale, je fais 1 200 par mois, bon le 500 que je prends pour aller travailler, à tous les mois, parce que je me lève à tous les matins, l'heure des *lunchs*, bon, tatata, je reviens à la fin du mois, j'ai travaillé puis il me reste mon 500, juste pour payer le loyer! (rire) Fait que voyez-vous pourquoi que le découragement est général. C'est ça, c'est pour ça qu'on saute d'une branche à l'autre. On essaie de voir où on peut faire de l'argent là, ou... ».

On pourrait penser que Yves est un calculateur perfide mais, en réalité, pour percevoir 1200\$ par mois, incluant 600\$ d'aide sociale, il ne doit pas déclarer son salaire, ce qui est illégal. Il explique donc que pour gagner 500\$ de plus que l'aide sociale, il doit travailler « sous la table » pendant un mois. Compte tenu des frais de transport et des repas, il ne lui reste que le montant nécessaire pour payer son loyer en ayant pris un maximum de risques : fraude vis-à-vis du gouvernement, risque d'accident non assuré, infraction au code du travail. Ces arguments permettent de comprendre en quoi son assignation à l'aide sociale est principalement dûe au type de contrat qu'on lui propose et au salaire qu'il en obtient, c'est-à-dire son assignation au travail temporaire et au salaire minimum et « qui ne résout pas le problème que tu vas rester là ». Plus loin, il va expliquer le manque d'opportunités d'emplois.

« Premièrement, des *jobs à vie*, on disait dans le temps : « Tu rentres pour GE (en anglais) », General Electric, on disait ça dans l'est de la Ville, parce qu'ils étaient dans ce coin-là « si tu rentrais pour GE, tu en avais pour la vie! », ça rimait bien ensemble. Maintenant tu vas rentrer dans un grand consortium, puis une semaine après tu ne sais pas s'ils vont être encore ouverts. Voilà, fait que le temps change puis le monde change ».

Lucide sur un certain nombre de pratiques et d'évolutions économiques, il ne se fait guère d'illusion sur ses chances de trouver mieux.

Alors qu'il a travaillé pendant des années dans la maintenance en informatique après avoir suivi une formation pendant une période de chômage, Dany dit en fin d'entrevue, en guise de synthèse :

« C'est parce que moi ce que je trouve malheureux, c'est qu'il n'y ait pas de soutien comme tel par rapport aux études ou quoique ce soit. T'sais une fois que tu as fait tes études, là c'est l'abandon, ça finit là. C'est ça moi ... S'il y aurait un soutien continu, beaucoup des emplois que j'ai eus, ils n'offrent aucune formation. Fait que là tu tombes tout le temps dans un nouvel environnement, eux autres, ils s'en foutent tu apprends sur le tas, puis tu te débrouilles toi-même, c'est de même que ça marche ».

Les salariés de l'agence de placement n'ont pas de formation. Pendant les périodes de chômage, le gouvernement ne propose pas de mise à jour des connaissances. À cela s'ajoutent les exigences de bilinguisme. « Puis en plus à l'âge que je suis rendu, ils ne veulent pas bien m'en donner après 45 ans. Fait que là ce que je n'ai pas de possibilité ». Son impossibilité à trouver un emploi permanent l'assigne à une position particulière sur le marché du travail : être temporaire de longue durée. Les clauses de non concurrence viennent renforcer l'assignation.

Pendant près de dix ans, les obligations familiales et la structure des offres d'emploi en garderie ont contraint Mina à travailler dans des conditions difficiles ou à accepter

du sous emploi qui ne permet pas de remplir son rôle. En étant rémunérée au salaire minimum, elle parle d'une autre assignation, territoriale celle-ci, dans la mesure où elle souhaite quitter le quartier sans le pouvoir.

Dans ce thème de l'assignation, apparaît l'idée d'un parcours ou, du moins, d'étapes obligées, associées au fait de travailler par obligation, de non choix et de non accès. L'assignation semble fonctionner comme un processus de relégation, de durée indéterminée, à une place désavantageuse, de renonciation à ses attentes. Les témoignages évoquant l'aide sociale sont unanimes : enfer et piège à pauvreté. L'articulation entre ces périodes et le travail rémunéré pose problème à plusieurs niveaux : cumul interdit, perte de temps et de compétences, différentiel insuffisant entre aide sociale et salaires perçus.

La deuxième modalité de devoir être par assignation renvoie aux différents changements auxquels les informateurs ont dû s'adapter pendant un emploi.

Rappelons par exemple les deux expériences de Gérard dans le secteur privé. Embauché sur un poste d'exécutant lui donnant satisfaction, le superviseur décide de le muter sur un poste de responsable. « Il voulait que je sois assistant ». « Il m'a envoyé de mon travail ». « Ils n'ont pas voulu m'augmenter ». Dans ces trois courtes phrases, Gérard nous parle de la violence et de la force avec laquelle ce changement a eu lieu, de l'absence de reconnaissance liée à la sous rémunération des responsabilités et, implicitement, de l'impossibilité, pour lui, de discuter, de donner son avis, d'obtenir une rétribution, donc une reconnaissance. N'ayant pas réussi à obtenir une augmentation de salaire, il décide de partir. Plus tard dans l'entrevue, il dira « Je ne voulais pas lâcher parce que bon, c'était un travail. Puis je ne voulais pas lâcher mais c'est mon corps qui m'a lâché. J'ai fait une mononucléose ».

Dans ses expériences d'aide cuisinier à durée déterminée, Charles est affecté dans des cuisines pour des remplacements. « Toi tu as beau dire que tu es tout le temps disponible, toute la journée, mais eux, ils essaient de placer le monde qu'ils ont ». Il

se retrouve en concurrence avec des personnes dont l'ancienneté leur permet de « choisir leurs horaires » et est dans l'obligation de « prendre ce qu'on lui donne », et notamment un salaire minimum. « Il fallait que je prenne ce qu'on m'offrait. On ne me demandait pas moi, combien que je demanderais ». La variabilité de ce qu'il percevait ne dépend ni de lui, ni de son expérience mais de son statut de salarié temporaire. Cette différence de statut et de traitement se transforme en obligation de flexibilité et accapare son temps et sa force de travail.

Yves a ressenti de la même manière cette usurpation lors d'un remplacement effectué pendant les vacances dans les cuisines d'un hôpital. Après deux mois, le responsable lui dit : « « Non, Yves, tu étais là juste pour remplacer pour les vacances, c'est pour ça que tu faisais 40 heures. Tu es le dernier rentré, quand tout le monde va être revenu de vacances, tu vas retomber à 20 heures. » ». Alors qu'il pense avoir donné satisfaction, il prend conscience qu'il a servi les seuls intérêts d'une gestion des ressources humaines aux prises avec une pénurie de personnel liée aux congés. S'il veut rester, Yves doit accepter de travailler à mi-temps, ce qui ne lui permet pas de vivre. Il vit ce changement comme une tromperie.

Martin a vécu un changement de son statut d'un autre ordre quand il était travailleur autonome.

« Elle (la responsable du salon) a décidé qu'elle arrêterait de nous parler, puis qu'elle engageait un intermédiaire, qui était comme les ressources humaines, à qui on s'adressait. Puis c'est ça qui a été fou, c'est que autant pour ses décisions d'entreprise, elle nous consultait beaucoup. Parce que je pense qu'elle voyait en nous du potentiel ou du talent, mais d'une journée à l'autre, elle a décidé que c'était fini, que c'était elle qui décidait ».

Alors que le mode de gestion participatif du salon où il travaillait a été voulu par la responsable, son brusque changement de pratique vis-à-vis de ses collaborateurs

installe une rigidité et une distance avec elle. Martin et les autres deviennent de simples exécutants, sans en avoir véritablement compris les raisons.

Pour Caroline et ses différentes expériences de service dans les banquets, les attitudes des responsables engendrent une mauvaise organisation, nous l'avons déjà évoqué. Elles provoquent aussi une impression d'irrespect du travail. « On ne sait pas non plus le menu d'avance. On ne sait pas à quelle heure les clients vont venir manger. On ne sait pas quelle couleur on va mettre. Et bien quand elle est arrivée avec ... au moins une heure après moi! Elle a fait tout rechanger, tout le *set up*! Les tables et tout! Tous les changements ! ».

#### *Ce que l'on peut retenir*

On relève deux niveaux d'assignation. Une assignation à un statut relativement à la société, vécu comme dévalorisant et stigmatisant, établi par comparaison avec d'autres groupes sociaux : les personnes diplômées, les non bénéficiaires de l'aide sociale, les salariés permanents, les personnes bilingues. Une assignation à une place dans le travail au sein duquel il est possible d'identifier l'acteur qui procède à cette assignation et ses pratiques autoritaires de gestion, d'irrespect. Les informateurs ayant vécu cette assignation appartiennent majoritairement au sous groupe des parcours circulaires.

Dans cette section, nous avons abordé les différentes modalités d'expression du devoir être rencontrées par les informateurs. Les relations de travail et d'emploi sont tumultueuses, contraignantes, autoritaires, unilatérales. Elles révèlent des pratiques fondées sur le rapport de force établi entre deux acteurs dans une situation précise. Elles évoquent également le décalage entre les places occupées et les places prétendument respectables et valorisantes, renvoyant aux normes sociales établies en terme de statut et de place accordée au travail à l'échelle d'une société. Percevoir

l'aide sociale, arrêter de travailler par épuisement ou révolte sont les deux exemples les plus fréquents du décalage vécu par les informateurs. Certains peuvent en porter la responsabilité et en éprouvent un certain malaise. D'autres ne sont pas dupes et évoquent le rôle d'acteurs plus ou moins identifiés, éloignés dans le fonctionnement du monde du travail. Dans le prolongement de cette idée, il est nécessaire d'évoquer les barrières identifiées par les répondants, où elles se situent et comment elles se mettent en place.

### 5. 3. Les barrières

Comme nous allons le montrer, les obstacles rencontrés par les informateurs se portent sur leur propre évolution, sur leurs attentes et sur le déroulement de leur parcours. Ils agissent donc à plusieurs niveaux qui renvoient à différents décalages évoqués aux sections précédentes mais aussi, parfois, aux types de parcours mis en évidence dans le chapitre 4. La richesse des témoignages recueillis nous permet aussi d'identifier l'origine de ces obstacles, les processus qui les érigent et les acteurs individuels et collectifs impliqués dans les systèmes d'emplois. Nous avons longuement abordé la manière dont les décalages ont été vécus, ressentis et expérimentés dans les paragraphes précédents. Ici nous mettons l'accent sur l'aspect plus fonctionnel, sur les modalités qui produisent ces barrières.

#### 5. 3. 1. Les barrières à l'accès à l'emploi

Pour plus de clarté, nous abordons ces difficultés en distinguant d'emblée les informateurs selon leur type de trajectoire (pour rappel, elles sont aménagées, rompues ou circulaires).

Jason et Martin (trajectoires aménagées) ont connu des difficultés d'accès à l'emploi mais elles ne comportent pas tout à fait les mêmes caractéristiques. Au début de sa carrière de coiffeur, Martin a été assistant pendant un an et demi sans être déclaré.

« Je peux dire un peu que j'ai accepté ça dans mon innocence. Je ne connaissais pas un peu comment ça fonctionnait, je ne connaissais pas non plus les conséquences de ça. Donc j'ai accepté, j'avais besoin de travailler aussi. C'est comme je n'avais pas le choix. [...]J'ai fait énormément confiance aux gens. Ce que je ne fais plus maintenant. Puis je ne me renseignais pas non plus, je n'étais pas quelqu'un qui allait fouiller sur Internet voir c'était quoi mes droits, tout ça, bla, bla! ».

Il reconnaît son insouciance et sa naïveté face à cette embauche illégale proposée par un employeur qui lui a pourtant apporté la formation qu'il attendait. Il a accepté cette

proposition à un moment de sa vie où, vivant seul, il se retrouvait dans l'obligation de travailler pour assurer sa survie.

Après dix années dans la vente et en fin de cursus de bac dans la mode, Jason cherche du travail.

« J'avais fait quelques applications, on m'offrait encore 8,50 piastres de l'heure pour des postes de gérance quand à la fin j'ai fait quelques applications. On m'offrait t'sais des *jobs* sous-payés, qui n'étaient pas à la mesure de mes compétences et de mon expertise. Je n'ai jamais voulu combler les postes, je me suis dit que près de plus de 10 ans d'expérience dans le secteur de la mode, plus mon bac, et tout, je me suis dit : « Non, ce n'est pas vrai, si vous n'êtes pas capable de payer cette expertise-là, vous ne méritez pas ce que j'ai. ». ».

L'absence de reconnaissance des compétences acquises de la part des employeurs qui lui offrent un salaire minimum se transforme en barrière à l'emploi. Ce processus de déqualification, qui consiste à proposer une sous-rémunération à une personne qualifiée et ayant fait ses preuves semble justifié par les gains à court terme et par l'existence d'un taux de chômage suffisamment élevé donc un nombre suffisant de candidats potentiellement intéressés et moins exigeants. Jason justifie son refus de faire des compromis par ce qu'il a vécu pendant qu'il percevait l'aide sociale : une expérience humaine particulièrement marquante et qui redonne des valeurs à la vie, mais aussi des heurts avec les agents d'aide sociale.

« J'étais allé les voir pour avoir une subvention salariale pour ici. Et je n'avais pas été très gentil avec le monsieur à la fin, je lui avais dit que c'était un con, parce qu'il préférerait donner sa subvention à quelqu'un dont c'était son domaine d'expertise, que de me la donner à moi qui était déjà dans l'organisme. Et que moi j'avais un bac en mode, il disait qu'il ne pouvait pas me la donner parce que le communautaire ce n'était pas mon domaine d'expertise ».

Cette période d'aide sociale lui a, en fait, permis d'effectuer du bénévolat dans l'organisme pour lequel il est devenu le directeur.

Les barrières d'accès à l'emploi ou à un dispositif d'aide à l'embauche ont eu des conséquences relativement mineures sur les trajectoires de Jason et de Martin dans la mesure où ils ont tous les deux réussi à trouver une place conforme à leurs attentes et à leurs valeurs. Néanmoins, elles constituent des exemples concrets de pratiques, pour le moins abusives, posées sans états d'âme, qui consistent d'une part, à nier la valeur d'une formation, d'une expérience et d'autre part à détourner la loi. Elles sont liées aux pratiques des dirigeants qui n'embauchent pas les demandeurs d'emplois à leur « juste prix ». Les informateurs qui les vivent ne peuvent assumer leur volonté d'indépendance, leur autonomie par le travail, ne sont pas reconnus par un salaire.

Les informateurs dont les trajectoires sont rompues ont vécu d'autres types d'obstacles d'accès à l'emploi. On a déjà abordé les difficultés de Mofhat quand, à son arrivée au Québec, il tente de trouver un emploi similaire à celui qu'il a quitté et les conséquences sur son parcours. Toutefois son récit comporte des clés de compréhension éclairantes sur les modalités employées.

« J'ai envoyé un CV et je prends ma valise de document, je vais sur place, je cogne. Finalement quelqu'un m'a reçu : « Monsieur, voici on a des postes mais attendez, attendez. », etc. [...] 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 ».

Les exigences s'accumulent les unes après les autres : l'expérience québécoise, le bilinguisme, l'attente insupportable d'une réponse qui ne vient pas. Les raisons du silence ou du refus sont alors dissociées. « En arrivant, j'utilisais la mauvaise manière de chercher de l'emploi, c'est-à-dire faire des photocopies de CV et les envoyer par la poste. Et j'attends, j'attends, 1 semaine, 2 semaines, un mois. C'est pas la bonne solution, il faut aller aux journaux, ou aller ... Il faut constituer son réseau, donc ça peut prendre du temps et vous venez d'arriver. Quel réseau vous avez? ».

Mofhat remet en cause sa manière de faire et, au fil du temps, commence à comprendre les astuces, les moyens sensés apporter des résultats. Il change de méthode mais n'est pas capable de faire appel à un réseau. Ce conseil, comme les paroles furtives qu'il a entendues pour justifier la non embauche, font, chez lui, office de normes imposées auxquelles il ne peut répondre. « Qu'est-ce qui se passe ensuite dans mon cas? Est-ce que c'est moi seul qui suis incapable de trouver un travail bien rémunéré. ». Cette phrase en dit long sur sa culpabilisation vis-à-vis de ses échecs. Pourtant il n'est pas dupe quand il dit : « J'ai écrit aux Droits de la personne, j'ai écrit pour leur dire « Au moins je veux une réponse claire qui soit logique. ». J'ai fait le test avec beaucoup de concurrents, et je fais pas affaire, ok. Mais si on me dit qu'il faut avoir de l'anglais, il faut avoir ceci, cela ». Mofhat émet des doutes sur les paroles des recruteurs et soupçonne l'existence de préjugés qui expliqueraient le traitement qui lui est réservé et qu'il juge discriminant. Ces pratiques de sélection par l'accroissement des exigences et la non reconnaissance des compétences ont eu des conséquences considérables dans la vie de Mofhat.

Sylvain évoque à plusieurs reprises, en fin d'entrevue, les différentes barrières rencontrées et qui lui bloquent l'accès à l'emploi. En expliquant les pratiques de rémunération des agences de placement qu'il trouve injustes et inacceptables, il évoque aussi l'absence d'engagement de l'entreprise dans sa durée. « C'est qu'il n'y a pas de stabilité. Une stabilité, tu la donnes là ou tu ne la donnes pas. Pour moi c'est comme ça. Ce n'est pas noir ou blanc, c'est à nous deux. Tu la donnes ou tu ne la donnes pas ». Ce qui lui pose problème c'est de vivre une situation gagnant/perdant qui consiste, pour lui, à être sous payé et instable et pour l'agence, à ne pas s'impliquer dans le temps et à s'appropriier une partie de sa rémunération. Cet échange au sein duquel il se sent lésé par rapport aux gains de l'agence constitue en soi une barrière à son embauche.

Percevant l'aide sociale, il espérait pouvoir bénéficier de la prise en charge d'une formation qui lui aurait permis d'accéder à des emplois dans le secteur minier.

« À Emploi Québec, puis j'aurais voulu l'enregistrer par deux fois : « On ne te paie pas de formation parce que tu es un itinérant, tu n'as pas d'adresse. ». J'ai dit : « Comment ça que j'ai un chèque d'abord. ». « Non, on ne peut pas, parce qu'on ne voudrait pas que tu aies un échec puis que tu tombes en dépression puis que ça coûte plus cher d'aide sociale. » J'ai dit : « Ah! ouais, c'est comme ça que vous réglez la vie de quelqu'un. Moi je vais y aller par moi-même, je crois, bonjour à la prochaine. ». Puis ça a été comme ça ».

En plus du refus pur et simple qui lui bloque son projet, il doit affronter un rapport stigmatisant lié à sa situation sociale qui justifierait pourtant un soutien. Meurtri par cette fin de non recevoir, il se résigne à ne plus fréquenter les services d'Emploi-Québec. Pour Sylvain, les barrières se transforment en vide, en absence de support, d'entente équitable, déclenchent un sentiment d'injustice, une colère et un renoncement.

Les récits de ces deux informateurs permettent d'introduire l'existence de pratiques discriminantes, selon l'origine ethnique ou l'appartenance à un statut social ; elles consistent à déclasser un individu en portant sur lui, des préjugés d'incompétence ou en utilisant sa position d'infériorité. Elles atteignent leur vouloir être actif, salarié, aidé et les empêchent de pouvoir être « un citoyen comme les autres » (Mofhat).

Les informateurs dont la trajectoire est circulaire ont connu des périodes de chômage et des emplois temporaires. Dans la section précédente, on a pu constater que ces emplois ne répondent pas à leurs attentes, à leurs espoirs mais ils les honorent malgré tout. Plusieurs ont également expliqué pourquoi le travail s'arrête. Ici on va plutôt s'attacher à essayer de comprendre pourquoi ils ne trouvent pas d'autres types d'emplois, pourquoi ils sont toujours à la recherche de quelque chose de mieux, de leur point de vue.

En fin d'entrevue, Dany explique comment il interprète le fait d'avoir cumulé cette multitude de missions temporaires. « ou je n'ai pas assez de compétences ou je suis trop compétent. Comme on dit je me trouve comme entre deux niveaux, entre l'incompétence, ou trop compétent, je me trouve exactement là. Où le niveau de l'anglais. Fait que c'est ça qui justifie mon chose, c'est que je n'ai pas assez d'anglais, ou soit que je n'ai pas assez de connaissances ou j'ai trop de connaissances ». Face à des exigences contradictoires, il navigue au gré des opportunités, toujours identiques, et qui l'assignent, on l'a vu, à des emplois de courte durée. Il ne se fait guère d'illusions sur les intentions de la société qui le fait travailler. « Ça permet à B de se laver les mains. Parce qu'ils n'ont pas besoin d'engager personne à temps plein, ils ont besoin de quelqu'un qui dit : « Ah! on va prendre les gens de A. » ». Rappelons également qu'au début d'un contrat, il doit s'engager à ne pas offrir ses services dans la société cliente pendant cinq ans. Après de nombreuses années à travailler, son salaire stagne et accroît le sentiment de différenciation. « Bien tu te sens comme à part. Tu es un autre. Parce que tu n'as pas de bénéfices sociaux, tu sais ce que je veux dire. Fait que la seule chose que tu as, c'est ta paie, puis *that's it!*. C'est juste que tu le sens qu'il y en a comme un genre de frontière entre toi et moi. ».

Sans l'avoir explicité aussi clairement que Dany, Charles, Yves et Jean-Pascal ont une trajectoire similaire, le premier dans les cuisines, le second dans les entrepôts, le troisième dans la peinture. Charles introduit un thème connexe quand il dit : « Non, il n'y a pas l'esprit de compétition vraiment quand tu es à l'intérieur de l'endroit. La compétition se fait avant que tu rentres... Avant que tu sois employé, tu ne sais pas qui s'est présenté, si tu as des chances ou si tu n'en as pas ». Il a conscience que les places sont chères, que le nombre de postulants représente un frein à sa propre embauche. Pour Jean-Pascal, la difficulté principale d'accès à l'emploi résulte de l'obligation de détenir des cartes de compétences, système de validation

institutionnalisé par le secteur de la construction pour justifier un service de qualité et des salaires et avantages sociaux conséquents. Néanmoins, ces critères semblent porteurs d'exclusion pour les personnes non permanentes et qui travaillent par l'intermédiaire des agences ou qui effectuent des remplacements. C'est le revers de la médaille que Jean-Pascal exprime par l'expression « on m'a coupé les ponts sous les pieds » et que Yves formule à sa manière : « Comme moi, je fais de la rénovation, mais encore là, pas de papier! Mais ça n'empêche pas que je suis capable de monter un mur, ça n'empêche que je suis capable de faire des armoires, faire de la céramique. Tu n'as pas de papier! Tu ne sais pas travailler ».

Gary a voulu jouer la carte du bon élève en suivant des formations conseillées par Emploi Québec.

« J'ai attestation de vente aussi, j'ai fait des cours de *marketing*, mais ça, encore là, tous ces cours-là que je vous dis, à part les attestations que j'ai fait ici à Montréal, ce n'est pas reconnu. Ça, c'est un programme encore avec Emploi Québec, puis ce n'est pas reconnu. Ça, ça m'a comme assommé parce que j'avais sorti avec des bons résultats, j'étais quand même un des leaders du groupe, si vous voulez. Puis à les entendre parler, j'avais un avenir, puis finalement bien pour me rendre compte que ce n'est pas reconnu. Fait que ça, ça a été vraiment une déception ».

Au moment de l'entrevue, il est encore en attente d'une formation dont il ne connaît pas exactement la date de démarrage.

« Je ne sais pas encore si je suis accepté, j'attends les appels, puis là présentement bien c'est ça, c'est comme je cours après des petits contrats, peinture là... Ce qui me déçoit le plus c'est quand j'appelle, mettons, parce que là je me suis dit : « Bah! On va laisser faire ça, on va se repogner une petite *job*, 25 heures/semaine, pour au moins avoir un revenu pour cet hiver. Mais les employeurs ne sont pas tous non plus ... ils se disent : « Combien de temps vous... ». Moi mettons je commence en décembre, je ne peux pas dire à un employeur que je vais être là juste un mois. Pour lui, je veux dire, ce n'est pas intéressant pour lui, puis je peux comprendre ça aussi. Fait que je suis comme un peu poigné entre... ».

Sans pouvoir maîtriser les échéances, donc le temps dont il dispose, il ne peut s'engager dans un contrat. Le témoignage de Gary permet d'apporter une illustration du caractère artificiel voire incongru de s'engager dans une formation sans rapport avec son projet et sans l'avoir située comme une étape constructive d'un parcours. Non seulement, le contenu n'est pas forcément transférable mais, de surcroît, les conditions de démarrage invalident sa capacité de travailler, son vouloir être « *un boss* ».

#### *Ce que l'on peut retenir*

Les témoignages ci-dessus nous permettent de comprendre une partie des processus qui bloquent l'accès au marché du travail. Certaines procédures de sélection utilisent des critères d'embauche tacites ou plus institutionnalisés pour ne pas embaucher. Ces critères peuvent être définis selon des dispositions légales mais aussi sur la base de préjugés. Sans pouvoir justifier de cartes de compétences ou d'une expérience locale, le demandeur ne peut entrer dans l'entreprise.

L'organisation de la sous-traitance en chaîne, telle que décrite par Dany, bloque l'accès à des sociétés bien implantées qui ainsi, tentent de limiter leurs risques en évitant l'embauche de salariés en interne. Ces pratiques semblent alimenter de fait le marché des agences de placement qui s'assurent de trouver du personnel en exigeant des clauses de non concurrence au moment de l'embauche. Ces agences accordent un statut, *a minima* au salarié, qui l'exclut du droit du travail. En situation de pénurie d'offres d'emplois alléchantes, les demandeurs se retrouvent en situation de concurrence, alimentant une lutte pour les places.

Les méthodes de contrôle et de sélection décrites ici et utilisées par les agences, parfois insidieusement, semblent fondées sur un processus d'intensification du travail. Tout en poussant au dépassement de soi et donc à la rentabilité, l'éventualité

d'un renouvellement de contrat est difficilement acquise. Le salarié doit faire ses preuves sans que l'agence ne s'engage formellement à lui proposer une nouvelle mission. Ce processus de la loterie déguisée a été vécu par de nombreux répondants, à leur insu ou plutôt à leur défaveur.

Enfin, le fonctionnement de l'offre de formation semble également concourir aux difficultés d'accès à l'emploi. Une entrée dans le dispositif différée dans le temps oblige la personne à être disponible sans connaître l'échéance. L'accès à la formation semble être également, parfois fondée sur des considérations subjectives.

Les informateurs ont connu des barrières d'accès à l'emploi relativement différenciées. Dans le premier groupe, les personnes ont connu de très courtes périodes d'inactivité sans rémunération. Seul Jason explique que les difficultés qu'il a rencontrées étaient liées à l'absence de reconnaissance de ses compétences par le salaire. Dans le deuxième groupe, deux informateurs ont été confrontés à des procédures de sélection ou de rémunération qui expliquent, selon eux, leur non accès à l'emploi. Les pratiques utilisées sont soupçonnées de discrimination. Quatre informateurs du troisième groupe ont rencontré des pratiques de sélection conjuguées à du contrôle et à un certain type de gestion du personnel qui les ont empêchés d'accéder à un emploi, stable ou non. À deux reprises ont été évoqués les dispositifs publics d'aide à l'embauche comme barrières d'accès à l'emploi.

Malgré ces difficultés, les informateurs ont tous réussi à accéder à des emplois et d'une manière fréquente, témoignage de leur capacité à mobiliser leur énergie et de leur volonté de rester présents. Cependant, leur situation de travail ne s'est pas toujours améliorée.

### 5. 3. 2. Les barrières à la progression en emploi ou au maintien en emploi.

Après avoir trouvé un emploi, l'objectif est de pouvoir s'y maintenir, voir de progresser. Dans cette configuration, les informateurs ont été confrontés à des obstacles qu'ils ont su identifier au fur et à mesure de leurs récits. Situées dans leur contexte, ces difficultés peuvent se comprendre comme le fruit de logiques de soumission.

Deux répondants auraient pu avoir la possibilité de progresser en emploi au sein de la même entreprise. Même si ces deux exemples sont isolés de la plupart des situations rencontrées, nous tenons à les signaler parce qu'ils émanent de l'expérience des personnes que nous avons rencontrées. On peut analyser ces deux exemples de trois manières différentes. La première, optimiste, consisterait à les utiliser pour montrer que les milieux de travail offrent des opportunités de carrière et qu'on ne peut pas nier l'existence, même fragile, d'une possible mobilité sociale ascendante. La deuxième, plus prudente voir plus réaliste, retiendrait plutôt leur caractère minoritaire pour les délaissier au profit de la supériorité numérique des autres situations.

Nous choisissons une troisième avenue d'interprétation puisque cette progression n'a pu se réaliser et que leurs obstacles ont été clairement explicités par Marie et Jason. Les paroles ne laissent aucun doute sur la source de ces barrières.

Le premier emploi de Marie, alors dans la vingtaine, était dédié à la vente de produits. Elle gérait une surface de magasin et « les chiffres de vente sortaient ». Son dynamisme et son inventivité mais aussi sa désobéissance – elle parle de son patron comme quelqu'un de très conservateur -, lui ont fait doubler le chiffre d'affaires des ventes. Pourtant, pendant quatre ans, elle est restée au salaire minimum.

« Il y avait des programmes pour monter, il fallait ... c'était sexiste, il fallait que tu commences pour être gérant ou assistant gérant, il fallait que tu commences par être *stockman*, c'est-à-dire t'occuper de la marchandise dans l'entrepôt. Ça prenait des femmes fortes, mais en tout cas, dans les 4 années je n'en ai vues aucune qui a fait ça. Tous les gérants étaient masculins, tous les assistants

gérants étaient masculins, tous les *stockmen* étaient masculins. C'était comme ça ».

Embauchée sur une grille de vendeuse, le processus de progression salariale l'exclut de fait puisque le premier échelon ne peut être occupé, en réalité, que par des hommes. Dans ce magasin, la division sexuelle du travail produit une assignation des femmes à des postes d'exécutants, sans pouvoir en sortir.

Nous avons déjà abordé l'exemple de Jason qui, travaillant dans la vente de vêtements, donnait de bons résultats. Après près de dix ans de carrière, il a réussi à devenir gérant mais jamais plus. Même si, selon lui, les superviseurs étaient moins compétents, son assignation est liée, à son dire, à son orientation sexuelle.

Marie s'est heurtée aux pratiques de gestion des carrières, institutionnalisées, avec ou sans l'appui d'un syndicat. Elle explique clairement qu'elle est partie après avoir pris conscience que sa situation ne changerait pas. Toutefois ce départ lui a permis d'accéder à d'autres emplois intéressants de son point de vue. Jason a accumulé « des frustrations » et est parti également. Il pense avoir été victime de discrimination. Les conséquences sur sa trajectoire ont été nombreuses puisque c'est à la suite de ce départ qu'il a dû se réorienter.

D'autres répondants de l'enquête ont rencontré des difficultés pour se maintenir en emploi. Dans le chapitre 5, nous avons mis en lumière l'attachement des informateurs au travail, l'importance qu'il revêt dans leur vie. Pourquoi alors ne pas pouvoir se maintenir en emploi ? À plusieurs reprises nous avons abordé des conflits interpersonnels, des licenciements, des départs brutaux. Dans cette section, nous portons notre regard sur les processus qui rendent problématiques le maintien en emploi.

Dans la logique du travail sur appel, le maintien en emploi est, par définition, difficile. La pérennité du dernier emploi de Jean-Pascal et le renouvellement de sa carte dépendaient du départ à la retraite d'un des salariés permanents. Face aux menaces de crise financière, celui-ci a décidé de reporter l'échéance. Le contrat de Jean-Pascal s'arrête, sa carte n'est plus à jour et c'est tout l'espoir et les perspectives d'avenir qui s'écroulent.

Nous avons déjà cité les expériences de Mofhat et Sylvain. Pour avoir la chance d'être appelé, il faut être fiable, compétent et mobile. Le travail est constamment évalué, le salarié doit répondre oui à tous les appels pour combler un besoin ponctuel et immédiat, s'adapter à un nouvel environnement de travail, faire preuve de flexibilité et se mobiliser dans l'accomplissement des missions. Tout en étant convié à être efficace et diligent, le salarié doit accepter des exigences incontournables, imposées qui requièrent de sa part une soumission à des prescriptions organisationnelles, temporelles et obligatoires. À l'inverse, l'agence de placement n'a aucun devoir d'engagement vis-à-vis du salarié.

Mina explique bien son dilemme. « Toujours mon nom est sur la liste, toujours sur la liste. Alors il m'a dit : « Quand il y a une place qui est libre, je te téléphone tout de suite. ». Mais des fois il va téléphoner pour remplacer, comme ça à temps partiel, travail à temps partiel, ça ne marche pas! ». La citation de Mina introduit la question du sous-emploi et de la captation du temps que représente le fait d'attendre un appel pour une proposition de travail qui est en deçà de ses attentes. Ne pas chercher à se maintenir dans un travail à temps partiel pourrait être considéré comme un luxe, une mauvaise stratégie. Pourtant les raisons données par Mina sont évidentes et pragmatiques. Le manque de gains procuré par ce travail constitue une barrière à son engagement, à son approbation. Il n'est pas question de refuser du travail, il est impératif de travailler suffisamment pour couvrir ses besoins. Le salaire qu'elle recherche n'est pas complémentaire à celui de son mari, puisqu'il n'en a pas. Il doit

être conséquent car elle devient le pourvoyeur principal. L'assigner à ce sous emploi c'est lui renvoyer, implicitement, les préjugés qui consistent à donner à la femme, mère de famille, un rôle économique secondaire dans un ménage, rôle qu'elle ne revendique pas. Pour remplir ses obligations familiales, elle est allée travailler dans une manufacture.

En refusant de se rendre sur des lieux de travail qualifiés par Caroline comme « épouvantables », les chances de multiplier les journées de travail s'amenuisent. Se déplacer sur son lieu de travail et se rendre compte que « bien il n'y avait pas assez de loges pour tout le monde, donc en étant une dernière arrivée, je n'ai pas eu de loges pour travailler, je suis partie. Puis il m'avait demandé d'envoyer une facturation, il m'a montré un modèle avec le jour et les horaires, et qu'il allait quand même me payer les quatre heures, mais ça, ça fait un mois, puis j'attends encore » illustre ce que nous appelons le comble du travail sur appel. Dans cette citation, on trouve différents types de barrières. L'acceptation de pratiques d'embauches virtuelles se prolonge par la soumission à des échéances de rémunération. L'usurpation du temps est évidente et paradoxale puisque l'offre d'emploi est factice. En étant remerciée sans même avoir été embauchée, le mode de recrutement entraîne, de fait son départ. Enfin, les modalités de traitement différencié des candidats peuvent s'interpréter comme un manque de respect que constitue cette pratique de *surbooking*.

Yves a rencontré différentes barrières à son maintien en emploi. Alors qu'il a été embauché dès 16 ans à l'entretien des bus, l'arrivée du syndicat, veillant au respect des consignes de sécurité, a provoqué son licenciement. La distribution de circulaires, « je l'ai fait quelques fois mais oubliez ça! Oui, oui, oui, ça c'est l'enfer. Surtout dans ce temps-là, ça payait encore bien moins. S'il y avait une feuille de publicité, ça c'était 2 sous. Là mettons que notre paquet nous donnait 12 cents chaque, ah! bien là, on essayait de rouler en tabarnouche! Ça, c'est l'enfer, c'est d'exploiter le monde total, ça ne devrait même pas exister ». Face à ces conditions de travail délétères, il quitte cet emploi. Dans la section précédente, nous avons abordé la question du non

cumul entre aide sociale et salaire et qui complique l'accès à l'emploi. En terme de maintien, la question centrale est celle des frais occasionnés par une reprise de travail et qui viennent ajourner le faible montant perçu.

« Je vais te donner un autre exemple du salaire minimum, je fais 500 de plus que l'aide sociale. Ok. Bon, mais juste pour aller travailler durant mon mois, je l'ai pris ce 500 là, pour aller travailler! Pas pour m'amuser! Pour aller travailler! On consomme la passe, on consomme le *lunch*, le déjeuner, il faut essayer de vivre comme tout le monde. Si tu as du travail, il faut bien que tu aies un petit quelque chose pour au moins! Bien je m'aperçois que quand j'ai fini mon mois, puis il me reste mettons l'équivalent d'un chèque d'aide sociale. C'est comme si j'étais sur l'aide sociale ».

On retrouve là une autre logique du travail par agence de placement. Pour assurer une mission d'une semaine, sans savoir si elle va être renouvelée ou prolongée, Yves va devoir s'acquitter des frais de transport. Pour les réduire, l'achat de la carte mensuelle est, certes, plus avantageuse mais elle représente une valeur démesurée par rapport au salaire obtenu. Dans tous les cas, un emploi d'une semaine vient annuler le droit à l'aide sociale et avec lui les maigres prises en charge et réductions prévues (médicaments, tarifs réduits). Dans ces conditions, l'incertitude sur le terme du contrat et sur le bénéfice réel qu'il va rapporter constitue un obstacle au maintien en emploi.

Nous avons déjà abordé les raisons qui ont poussé Claude à quitter un certain nombre d'emplois. Elle s'est heurtée à différents types de barrières telles que le non respect des droits au salaire, l'assignation infériorisante à des postes féminisés, le mépris, l'obligation d'alternance travail/chômage et le travail à rabais. Son discours fait ressortir clairement des rapports de genre basés sur la domination dans le domaine du maraîchage ou du pétrole, dans son cas. Les pratiques qu'elle décrit paraissent d'un autre âge (agression, chantage sur le lieu de travail). Le refus par le patron d'un bar de reconnaître les efforts réalisés et l'injustice créée par une moindre rémunération à

travail égal l'ont placée dans une position sans équivoque. Soit elle accepte ces règles, devenant un sujet soumis à des excès d'autorité, à l'absence d'application des normes ou discriminé, soit elle quitte l'emploi. Dans ses multiples expériences de chauffeurs de bus, elle a connu d'autres pratiques. Le nombre d'heures effectivement travaillées ne correspond pas au nombre d'heures payées. Les horaires coupés mobilisent la journée entière pour quatre heures de travail effectif. La gestion de la main d'œuvre dans les entreprises de transport en commun est basée sur des pratiques accaparant le temps, sur une journée mais aussi à l'année, en assignant un chauffeur dans un lieu qui n'est ni le garage ni son domicile, sans le rémunérer.

Gérard, Carla et Jason ont eu des difficultés de maintien en emploi pour des raisons similaires : une incompatibilité entre leur propre conception du travail et ce qu'ils étaient obligés de vivre. Gérard devait assumer des responsabilités pour lesquelles il n'était pas rémunéré. Cette obligation à la performance, à la prise de risque, à l'implication personnelle est invalidée par son désaccord à se prêter au jeu qu'il estime injuste. Face à ce refus, le superviseur lui inflige une sanction en le changeant de poste alors qu'il donnait entière satisfaction. Cette pratique transforme le statut Gérard. Considéré comme un acteur devenu désobéissant, le rapport de force inégalitaire le transforme en un sujet subordonné. Carla devait s'occuper des personnes de la résidence « dans le *rush* ». L'expérience de Jason dans un service de *télémarketing*, dont il ne nous a parlé qu'en fin d'entrevue parce qu'il l'avait oubliée, mérite qu'on s'y attarde. Elle contient les caractéristiques des conditions de travail dites nouvelles, vécues par une multitude de salariés syndiqués, considérés comme des collaborateurs exerçant dans des conditions physiques satisfaisantes, au sein d'entreprises soucieuses de leur image de marque. Il explique :

« J'écoutais le monde au téléphone, je regardais la *gang* avec qui je travaillais, puis je les regardais, je regardais. La directrice à qui j'avais parlé, elle a commencé à me baver et tout ça, j'ai dit : « Ah! non, non, je m'en vais. ». Fondamentalement, c'est le fait qu'ils ne respectaient pas ni leurs employés, mais encore moins leur clientèle. Et qu'ils sont prêts à tout pour faire des sous et

ça heurtait fondamentalement mes valeurs, donc je n'ai pas été capable, après 3 mois je pétais au frette ».

Devant harceler des clients potentiels en étant contrôlés systématiquement par des outils électroniques, Jason vit cette situation comme une absence totale de respect. Ces pratiques déclenchent la mise en place de stratégies de contournement par une partie du collectif mais ne suffisent pas pour se protéger du harcèlement à la vente.

« Moi fondamentalement, ça heurtait mes valeurs, d'autant entre autres, je me rappelle d'un exemple, qui m'a fait mourir, j'ai appelé une cliente, son mari venait de décéder. Et ... (silence) Mon directeur était venu me voir, il a dit : « Ouais, mais tu aurais pu lui vendre ce produit-là pour lui rappeler que bien là, maintenant qu'elle est rendue seule à la maison, c'est peut-être plus dangereux, bla-bla-bla! », t'sais de profiter du malheur ou de la peine des gens pour arriver à tourner ça pour en faire une vente. Moi c'est comme ... quoi, tant mieux s'il y en a qui y arrivent, mais moi, oublies ça ».

Ici la logique du travail consiste à soustraire la personne à ses propres convictions et capacités de discernement au service de la rentabilité.

### *Ce que l'on peut retenir*

Les barrières au maintien en emploi diffèrent selon le type et le moment des trajectoires. Pour les informateurs dont le parcours est circulaire ou pendant la deuxième phase des trajectoires rompues, les récits se concentrent sur les liens et les obstacles rencontrés pendant les missions de travail qui leur ont été confiées temporairement. Leurs témoignages permettent de comprendre que ces emplois sur appel ou par agence ne sont pas des choix calculés et de saisir la logique de la succession d'étapes mises bout à bout. Le renouvellement ou le prolongement de leurs contrats ne dépendent pas seulement de leurs résultats, ils sont soumis à d'autres règles : le conditionnement d'une embauche définitive au départ d'un salarié régulier, alors qu'on est déjà sur le lieu de travail donc occupé et utile ; une flexibilisation

organisée sur l'année, au détriment du salaire et du statut ; l'assignation au sous emploi ou au temps partiel ; l'autorité abusive ; la surenchère des résultats, sans se soucier des moyens utilisés pour les obtenir, issue de principes de gestion de la main d'œuvre équivalents à une optimisation et une rationalisation des « ressources humaines », sans se soucier des conséquences sur le plan humain. Dans ces conditions l'épanouissement dans le travail, la cohérence des tâches réalisées avec les échéances, l'environnement des postes ne font pas partie des préoccupations. Seuls comptent les résultats à court terme, en termes de rendement mais aussi d'économies d'échelles. La définition du terme « esclavage moderne » utilisé par Caroline résume bien la situation. Nous la restituons en deux temps :

« Il n'y a aucune sécurité, aucune stabilité sur le plan financier, satisfaction personnelle de donner le mieux qu'on peut à un ou deux employeurs. On est à la merci de l'économie et des besoins des écoles, des compagnies, on est à la merci des saisons. On est à la merci, même des autres collègues de travail. Mais c'est un esclavage parce qu'on a peu le contrôle sur nos décisions, et question salaire on est à la merci de tout le monde. Parce que souvent il faut courir après la paie. C'est ça, surtout les petites compagnies ou les agences ».

Le thème central de cette réponse est la soumission généralisée dans laquelle se trouvent les salariés, état qui comprend l'absence de maîtrise de sa vie, dans et hors travail.

« Puis si ces travailleurs veulent se faire exploiter puis travailler dans ces conditions, pensez-vous que les employeurs travailleraient de concert avec les employés pour que leur compagnie aille mieux et que la condition des travailleurs soit mieux puis qu'ils aient du personnel fiable, qu'ils connaissent les qualités, les défauts, les faiblesses et les points forts. Pensez-vous que... Non! Rien! C'est : « Je m'en calisse, il y en a d'autres qui vont venir. ». Puis allez hop! C'est le système des portes tournantes. Il y en a un qui part, deux qui rentrent. Trois qui sortent, un qui rentre. C'est comme ça à l'année longue! ».

La flexibilité se caractérise ici par les entrées et sorties permanentes de travailleurs est assurée par un taux de disponibilité importante de main d'œuvre. L'importance la

coopération entre et des efforts conjugués entre les salariés et les employeurs donne une indication sur le fort degré de motivation et d'implication souhaité dans le travail.

Les obstacles au maintien en emploi que représente l'obligation de se soumettre à des principes et des normes idéologiques en contradiction avec ses propres attentes ont été vécus par des répondants des trois sous-groupes sans grande distinction.

## 5. 4. De l'usure à l'échappatoire

Un des objectifs de notre recherche est de comprendre les caractéristiques de l'expérience du travail et de l'emploi atypiques. Nous y avons consacré de nombreuses lignes qui nous permettent de cerner les contraintes et les logiques avec lesquels les informateurs ont composé. Certains nous ont dit être prêts à en payer le prix, c'est-à-dire trouver la force de continuer à chercher leur place, d'autres, beaucoup plus nombreux, ont été ou sont encore en retrait du marché du travail. Dans cette section, nous allons mettre en évidence l'interprétation que font les informateurs des contraintes avec lesquelles ils ont dû composer. Jusqu'à maintenant, les récits et les thèmes qui en découlent évoquaient principalement une posture de soumission face au devoir être et à celui qui le dicte. Nous mettons l'accent sur les logiques d'action activées par les travailleurs, c'est-à-dire sur leur manière de penser, de parler et d'agir face au devoir être et à ses différentes formes.

### 5. 4. 1. L'affaiblissement progressif

En restituant les différentes étapes dans l'histoire plus longue des parcours, apparaît le thème de l'usure liée au contexte de travail.

Dix répondants ont expérimenté différents décalages, des barrières difficilement franchissables, tout au long de leurs parcours. Leur récit présente les signes d'une usure, d'une érosion qui s'installe au fil du temps et des épreuves. Elle atteint leur courage, leur projet, leur force pour trouver une place appropriée. On trouve trois types de motifs qui évoquent le lien entre ce qu'ils ont vécu et comment ils le ressentent.

La plupart des informateurs ont été épuisés du fait du travail effectué ou plutôt des conditions dans lesquelles ils devaient le faire. Claude, Gérard, Mofhat, Charles et Carla disent tour à tour avoir été épuisés physiquement. Carla explique : « j'ai eu des

malaises en dernier et ... Ça me faisait des étourdissements, et moi j'étais un petit peu en congé, et ça me faisait des étourdissements. Moi je pense que c'est ... Moi j'ai aussi beaucoup d'allergies, je pense, avec les matériaux qu'utilisent le Centre. Les désinfectants ».

Claude a arrêté d'être paysagiste.

« J'ai compris que physiquement je n'étais plus capable. [...] j'ai mal au dos depuis l'âge de 20 ans, mais je l'ai enduré. Je voulais faire ce métier-là, je l'ai enduré. Puis à un moment donné, j'ai réalisé, à un moment donné, j'ai carrément, comme là quand je dis que je suis malade, pendant une semaine, je ne peux plus bouger. Je suis très malade. Puis quand j'ai arrêté d'être paysagiste, c'était comme ça, je paralysais pendant une semaine de temps ».

Alors qu'il est encore jeune, Gérard raconte « Mais ça m'a fait plaisir d'avoir une mononucléose, en fait, c'est ça, à l'époque (rire), parce que ça m'a permis de lâcher le travail! ».

Mofhat parle de la manutention : « Des fois vous changez de quart de travail, des fois de nuit [...]. Un travail à la chaîne. Je ne peux pas suivre le rythme. J'ai fait 3 mois la nuit, c'est moins stressant, mais... ». Charles évoque aussi les cadences qu'il a dû tenir et qui, avec l'âge, sont insoutenables.

Pour les autres, l'épuisement vient de l'ambiance de travail, des interactions dans lesquelles ils étaient impliqués.

Pendant la période où il était travailleur autonome, la responsable de Martin a changé de comportement. « La dernière année, elle a décidé d'installer toutes sortes de changements à l'intérieur de l'entreprise, mais de la façon qu'elle l'a fait, elle a été très ... Elle est passée d'un employeur très, très à l'écoute et tout ça, à un employeur vraiment dictateur là. Ça a pris, 6 mois, elle a viré bout pour bout. L'atmosphère de travail s'est détériorée du jour au lendemain... ».

Il faut mentionner à nouveau l'expérience de *télémarketing* de Jason. L'incohérence entre ses propres valeurs et celles véhiculées par certains de ses collègues et les responsables, le manque de reconnaissance, l'incompréhension des pratiques ont vite eu raison de sa patience. Hélène déplore le fait d'avoir manqué de soutien comme jeune professionnelle en intervention sociale. Caroline et Claude rapportent des exemples de violence physique ou verbale, matérielle ou symbolique, directement liés à leur position à des postes subalternes. Caroline, Jason, Martin et Gary ont attendu en vain des marques de reconnaissance de la part de leurs employeurs qui ne respectent pas les engagements pris, qui ne veulent pas donner un bonus ou même améliorer les équipements de travail. Caroline va jusqu'à interpréter ces lacunes comme une indifférence pure et simple.

Enfin, deux répondants semblent avoir été épuisés par la répétition des échecs ou estiment que les efforts accomplis sont restés vains. Gary est las et blasé des démarches qui n'aboutissent pas. Mofhat a baissé les bras après s'être démené pendant plusieurs années pour travailler dans son domaine.

Les répondants dont nous venons d'évoquer l'impression d'usure se répartissent dans tous les types de trajectoires : quatre ont un parcours aménagé, deux une trajectoire rompue, cinq une trajectoire circulaire. Cette souffrance est aussi bien liée à des contraintes physiques que relationnelles.

#### 5. 4. 2. Guérir le mal par le mal

Dans ce paragraphe, sont regroupés les témoignages de sept répondants qui ont clairement exprimé la solution qu'ils ont trouvée pour se soustraire au milieu de travail dans lequel ils étaient impliqués ou le remède utilisé pour se maintenir en emploi.

Gérard, Carla et Mina évoquent trois événements qui leur ont permis de justifier, d'abord à eux-mêmes, puis à leur employeur, leur arrêt de travail. On l'a déjà évoqué, Gérard a contracté une mononucléose pendant un emploi dans la manutention où il a été nommé, sous la contrainte, responsable.

Après avoir subi une agression qui avait déjà beaucoup affecté ses capacités de travail, Carla a été victime d'un accident de la circulation. « Et moi je n'étais pas capable avec mon bras. Fait que c'est ça, moi j'ai dit : « Non. ». Tant qu'à ça, pour aller faire du mal au monde, moi je laisse tomber, Parce qu'on fait plus que ce que l'on doit faire, ce n'est pas ». Ne pouvant plus effectuer son travail à cause des douleurs ressenties dans le bras, elle quitte définitivement le travail salarié.

Mina a travaillé pendant quatre ans dans une manufacture à son arrivée au Québec. Cette mère de famille de trois enfants a bravé le froid, l'éloignement, les horaires et la fatigue, elle a tenu jusqu'au moment où sa 4<sup>ème</sup> grossesse lui donne une bonne raison d'arrêter.

Leurs témoignages nous renseignent sur l'état de discordances dans lequel ils vivaient : aller travailler en dépit de conditions difficiles, par obligation de survie, se résigner à accepter ces devoirs être, un pourvoyeur sans faille et sans alternative, et finalement attendre l'occasion propice pour partir dignement, sans culpabilité mais malade ou affaibli.

Les quatre autres répondants, Sylvain, Mofhat, Martin et Gary ont eu recours à l'utilisation de produits pour tenter de se maintenir en emploi. Mofhat a eu besoin d'antidépresseurs pour rester dans la manutention. À bout de force, il arrête et tombe en dépression. Sylvain, Gary et Martin ont tous les trois utilisé des drogues pour tenir la cadence de leurs emplois et compenser le malaise, le harcèlement ou l'intensité du travail. Ici on retient la volonté de vouloir lutter contre ses propres limites pour donner satisfaction, cumuler les emplois ou devoir être « un hyper-salarié ».

### 5. 4. 3. La méfiance

À quelques reprises, certains informateurs ont adopté une position de méfiance vis-à-vis des paroles qu'ils ont entendues et des actes dont ils ont été témoins de près ou de loin.

On retrouve le récit de Yves. Alors qu'il pensait avoir trouvé le travail de ses rêves dans un entrepôt. L'entreprise décide de délocaliser sa production en Ontario alors qu'elle déclare faillite au Québec, ce qu'il n'admet pas, «mais quand tu n'es pas crosseur, tu n'apprends pas ces affaires-là. On dirait que la vie il faut que tu sois crosseur pour arriver à faire quelque chose. Je n'ai jamais compris ça dans ma vie ». Élevé dans une institution catholique, il ne reconnaît pas les valeurs qu'on lui a transmises. Doit-il les transgresser pour trouver une place ou rester fidèle à son éthique? Sans répondre à la question, il ne croit pas à la raison officielle de son licenciement.

La diversité de ses expériences lui a donné l'occasion de croiser de nombreux superviseurs. Sans préciser les fait et événements précis, il dit « Oui, oui, tu en connais de toutes les sortes. Puis moi je ne suis pas un caractère facile dans le sens que ... « Je te respecte, il faut que tu me respectes toi aussi. » T'sais le monde qui veut trop en faire pour ... Que tu aies une éthique ou un image pour eux autres, non, non. J'en ai vu trop d'habits puis en arrière c'est pourri, fait que ... ». La métaphore de l'habit ne fait pas le moine illustre bien le manque de confiance sans toutefois le généraliser.

On retrouve également le récit de Sylvain qui porte sa méfiance aussi bien sur les systèmes d'emploi que sur la société. Le maraudage effectué par un syndicat est soupçonné de « corruption ». L'absence de soutien au moment de son recours devant les normes du travail le déçoit mais lui donne la force de se défendre seul. « Les

magouilles » des agences de placement qui consistent à faire du bénéfice sur le salaire des employés « lui font sauter le couvert ».

« Puis même qu'ils me rendaient ça compliquer parce que là il fallait que je compense avec l'aide sociale par bout, puis que je complique ma vie, puis le transport pour aller là, puis les téléphones puis la maudite boîte vocale. Puis tout le stress! Pour m'amener à avoir quoi? Deux jours par semaine des fois? T'sais, j'ai dit : « Aïe! Écoute, il va falloir que tu me paies plus cher que ça. », Puis j'ai pensé à tout ça. T'sais ils demandent 16 piastres de l'heure puis ils t'en donnent 8 ».

Il porte ensuite son regard sur « cette clique du G8 qui, à mon avis, sont en arrière de ça. Sa vie à ce gars-là, ils s'en foutent. Il va se planter, il va essayer, même s'il y a du cœur, ce n'est pas grave, on en a besoin, on en a besoin ». La suspicion se porte également sur son ami en qui il avait confiance et pour qui il a quitté un emploi pour lui venir en aide dans son entreprise. Pourtant, il ne tient pas ses promesses. Sylvain se sert de

« la fable du Renard et du Corbeau : « Ah! tu es beau! Tu es beau! », il ouvre sa bouche puis le fromage ... puis le loup ou je ne sais pas trop le renard part avec, bien c'est ça que lui il m'a fait. Il a dit : « Ah! Tu fais partie de ma famille! Puis viens-t-en! ». « Oui, manger! Mais tu ne me paies pas! Tu me donnes 20 piastres, puis tu me dis que tu vas me donner 150, la semaine prochaine. Puis tu vas m'en enlever 75. », il avait de la misère hen! ».

Il termine en remettant en cause la thèse de la pénurie de main d'œuvre au Québec et formule sa propre conception.

« Oui, ils ne veulent pas garder la main-d'œuvre. « Ah! On est en pénurie de main-d'œuvre. ». Puis tu arrives pour voir un gars de la construction « Aïe! Monsieur! Regardez! Je suis en forme! Je ne suis pas percé, je n'ai pas de trou de balles, rien, regardez! Je n'ai pas fait de prison, je suis un secondaire 5 et toute! » « As-tu 2 ans d'expérience au moins. Il faut que tu roules en partant, il faut que tu sois comme un gars que ça fait 5 ans. Mais au moins ça prend 2 ans d'expérience. » « Bien écoute, il va falloir que je la prenne quelque part. » Fait que où elle est la pénurie de main-d'œuvre, elle est dans la tête de ceux qui emploient. Ceux qui passent des entrevues. Hen! Parce que souvent ça arrête là. À l'entrevue. ».

À travers ces citations, le sentiment de méfiance est présent, s'étend et se porte aussi bien sur des personnes que sur des institutions. Il est associé à une envie de révolte, peut-être à un sentiment d'impuissance, et démontre la lucidité de Sylvain vis-à-vis du fonctionnement du système économique.

Avec sa longue expérience de la restauration, Caroline est capable, lors de ses recherches d'emploi, de repérer un milieu de travail convenable d'un autre plus douteux. « J'y suis allée, dès que je suis arrivée dans les 5 minutes, je voyais bien que je ne voulais pas y rester. Puis je savais, j'avais déjà vu des annonces pendant plusieurs années, tu vois. Donc je m'en doutais, mais j'ai dit : « Une fois, par deux semaines, une fois par mois, peut-être je peux me forcer. ». Horrible! Après une heure, j'ai dit... ». Elle a aussi beaucoup de méfiance vis-à-vis des centres de sondage sur appel qui prennent ses disponibilités et soit n'appellent pas, soit font du *surbooking* et la renvoie car « vous êtes parmi nos plus nouvelles arrivées » ou parce qu'il n'y a pas assez d'appels à faire.

Après ses nombreuses démarches auprès d'organismes de conseils pour le montage d'entreprise, Gary est devenu méfiant et doute de leurs compétences autant que de leurs appuis. Après être passé devant quatre comités différents, il

« attend juste de tomber dessus verbalement pour voir s'il y a de quoi à faire pour moi, si je suis éligible, qu'on me le dise. Qu'on ne commence pas à me faire déplacer, comme dans le temps que j'étais avec XXX puis XXX, me faire déplacer, puis me mettre tout ça beau, tu es motivé au bout, puis tu dis : « Bon, enfin, je vois la lumière. ». Puis au bout du compte, c'est n'importe quoi ».

Non seulement il n'a pas de réponse franche et précise mais en plus, il a l'impression de tourner en rond. Le dialogue avec son conseiller d'orientation en est une

illustration. « Regarde un couple de places, d'écoles, l'école du métier ou quoique ce soit. ». J'ai dit : « Écoute, quand même, je n'irai pas faire un cours un an de temps pour savoir plâtrer. C'est des choses que je sais déjà. ». ». Finalement il doute des paroles. « Moi ce qui a été ma grande, grande, grande déception, c'est de dire au monde que « Oui, oui, oui, oui! Il y a des subventions! Il y a des programmes! » mais il faut que tu les grattes. Même ceux-là qui travaillent dans ce milieu-là, je trouve que soit qu'ils sont mal eux autres mêmes informés, ou mal formés aussi tout court ou quoique ce soit ».

Sans pouvoir situer précisément à quel moment s'installe cette méfiance ce qui supposerait de reprendre chaque récit dans sa totalité, on peut voir que ce doute vis-à-vis des paroles d'autrui s'installe au fur et à mesure d'interactions répétées, sans succès avec des interlocuteurs divers. Les informateurs ont pu en parler grâce aux rapprochements, que nous leur avons proposés de faire pendant l'entrevue, entre les actions, leur déroulement, leurs raisons et leurs conséquences. La dégradation de la relation s'installe parce que le devoir être est pris en compte, qu'il mobilise une ou plusieurs tentatives d'ajustement qui n'aboutissent pas, ne changent rien. Malgré les efforts accomplis, les répondants n'arrivent pas à combler le fossé entre leur vouloir être et le devoir être ou entre le pouvoir être et le devoir être. Ainsi, ils émettent des doutes vis-à-vis des paroles d'autrui, des justifications officielles, des stratégies utilisées pour les exclure des milieux de travail. Cette méfiance se reporte sur les institutions publiques, leurs pratiques et leurs finalités. Elle est selon nous, le signe d'une connaissance et d'une clairvoyance des véritables enjeux dissimulés dans les discours officiels.

#### 5. 4. 4. Se démarquer

Dans les réponses des informateurs, nous avons décelé une autre manière d'appréhender le décalage entre ce que l'on est et ce qu'on nous demande d'être. Quatre d'entre eux ont dû, à un moment donné de leur parcours, opérer une sorte de distanciation entre ce qu'ils vivaient et ce qu'ils étaient. Se démarquer c'est prendre acte des contraintes, des règles imposées et s'en détourner, les considérer comme étrangères à ce que l'on est. On dépasse le refus de conditions matérielles jugées inacceptables comme ce que Claude a vécu par exemple. On est dans l'ordre du symbolique, du principe et du culturel.

Dans son travail de préposée aux bénéficiaires, Carla vit un décalage en termes de références normatives.

« Il n'y a pas beaucoup d'humanité, moi je trouve, que le côté déshumanisé qui s'en vient .... Parce que le monde est dans une situation, que c'est seulement l'argent, la mode, la voiture, et les grandes maisons et tout ça, mais le côté humain va en défaillance, ça s'en va à la remise. Et moi, ça, ce n'est pas moi. Je suis une autre personne. Parce que ça devient très matérialiste. C'est vrai que la vie est chère aujourd'hui, mais ça me fait mal, et ça m'avait fait une chose que moi je n'aimerais pas vieillir ici au Québec [...]. Je me sentais comme explosée, ça m'a sorti de ma culture, ça me sortait de ma personnalité ».

Dans ces phrases, Carla se positionne comme étrangère vis-à-vis des valeurs qu'elle a expérimentées et, en même temps, incapable de renier les siennes.

Sylvain évoque les exigences d'accès à l'emploi et les remet en cause. « Fait qu'au Québec, ça prend des papiers, des cartes! Des cartes de compétences! Des cartes de ci! De l'expérience en plus!». Alors que la spécialisation est une force, l'éparpillement de ses derniers emplois est incompatible avec les voies imposées de reconnaissance de compétences par les cartes délivrées dans différents secteurs.

De son expérience de *télémarketing*, Jason n'a retenu que les principes sous-jacents aux pratiques qui lui étaient imposées. Sans lien avec ses valeurs telles que le respect et l'éthique, il trouve un moyen pour contourner les exigences mais « c'était une folie furieuse ».

Le thème central qui ressort de ces différentes expériences est celui du jugement d'incohérence posé par les informateurs sur un système fonctionnant selon des principes plus ou moins institutionnalisés. Par défaut de trouver le plus petit dénominateur commun avec les leurs et qui pourrait justifier le fait de se maintenir en emploi, ils renoncent et se retirent. Il est intéressant de noter, par exemple, que le système de sélection créé par les corporations dans le but de leur valorisation conduit à une éviction du fait de sa rigidité et de sa généralisation.

Il est important de relever à cette étape, les ressources personnelles mobilisées par les informateurs pour mettre un terme aux situations expérimentées. Ils ont trouvé le courage de s'opposer malgré les conséquences, néfastes pour eux, de ces conflits. Leurs départs représentent des actes de résistance mais aussi des preuves de la nécessité de se protéger quand les limites sont atteintes. Enfin, dans leur discours, les constats, les explications, les argumentations, les suggestions sont construits, éclairés et bien souvent sans appel. Nous insistons ici sur leur lucidité face aux fonctionnements avec lesquels ils ont dû composer, face aux enjeux financiers et aux liens entre sphères économiques et politiques. De ce réalisme pragmatique, ils ont réussi à mettre en œuvre un certain nombre d'actions, le plus souvent individuelles mais qui leur ont permis de sortir d'un système vécu comme énergivore.

Ils nous ont aussi fait part d'un certain nombre de projets auxquels ils tiennent et qui permettent de penser que leur vision de l'avenir est en construction, que leurs forces sont considérables. Dans le domaine professionnel, Marie rêve d'être fonctionnaire « avec fonds de pension, assurance dentaire, médicaments, lunettes, je voudrais tout! J'y rêve, je ne suis pas rendue là. Mais il approche, je te dis ». Roze espère avoir un travail stable, ouvrir une garderie et « être le *boss* ». Gary aimerait s'impliquer dans la

vie du quartier, à travers sa compagnie. Charles, Jean-Pascal et Marie-Claude nous ont également fait part de leurs projets, nous les avons déjà abordés (Charles souhaite travailler comme aide cuisinier, Jean-Pascal veut être maçon dans la construction, Marie-Claude rêve d'être une actrice confirmée). Pour les autres, il existe deux cas de figures. Soit leur situation leur convient et ils ne formulent pas, pour l'instant, de projets particuliers. Il s'agit de Gérard, Carla, Claude, Hélène, Mina et Jason. Deux informateurs sont plutôt dans la survie quotidienne, il s'agit de Yves et de Laurent.

Dans ce chapitre, nous avons exposé tour à tour les décalages vécus par les informateurs entre leurs différentes composantes identitaires (vouloir être et pouvoir être), les difficiles articulations avec le devoir être, symbolisé par des exigences érigées en normes, matérialisé à travers des interactions et des obstacles, l'usure provoquée par ces contraintes et finalement les tentatives de contournement de ces contraintes. Les expériences professionnelles des informateurs que nous avons rencontrés portent les traces de nombreuses obligations, parfois intenable. Leur bien-être en est altéré mais on trouve aussi de nombreux indices de persévérance, de convictions contenus dans les satisfactions liées par les réalisations concrètes de missions et de place sociale occupée.

## Conclusion de la Deuxième Partie

Dans cette partie, consacrée à la restitution de notre analyse des *verbatim* issus des entrevues menées, de nombreux thèmes ont été extraits des citations présentées. Ils reflètent les univers de sens attribués par les informateurs à leurs expériences de travail et peuvent être regroupés en différentes rubriques.

En premier lieu, le travail et les emplois sont abordés en termes de gains procurés et par l'importance qu'ils revêtent dans l'existence. Ils sont des occasions de valorisation et de socialisation. Occuper un travail procure la possibilité de construire, de participer à la réalisation d'une tâche utile, donne l'occasion d'échanger avec d'autres, est une source de revenu et de position sociale en opposition avec le statut de bénéficiaire de l'aide sociale.

Même si le travail occupe une place centrale dans le déroulement de leur vie, les contraintes qui l'accompagnent – c'est la deuxième rubrique – représentent un poids et un frein au maintien en emploi. Certains informateurs nous ont parfois parlé de cadences élevées et de pénibilité physique, le plus souvent, insoutenables. Pour d'autres, le mode de rémunération est vécu comme une injustice et donne un sentiment de non reconnaissance alors que ces attentes sont généralisées. Ces contraintes renvoient aussi bien aux méthodes d'organisation des tâches, aux pratiques d'embauche, aux modalités de gestion du personnel qu'aux obligations liées à la nature même des emplois. Le travail temporaire largement expérimenté s'apparente à une absence de maîtrise, d'une part des échéances, de la durée de l'activité, et d'autre part, de la mobilité géographique imposée par une multitude de lieux différents d'exercice de l'activité. Dans cette configuration, le temps effectif de travail, incluant les déplacements ou celui consacré à la recherche d'emploi paraît se dérober et oblige à se soumettre et à accepter des conditions difficiles.

Dans cette course contre la montre – c'est la troisième rubrique -, certains s'en sortent mieux que d'autres, mais ils sont rares. La plupart des informateurs doivent choisir

entre des offres d'emploi à rabais ou l'aide sociale. Les jugements qu'ils posent sur ce dispositif sont souvent sans appel et légitimés par les conditions socioéconomiques engendrées par un statut dévalorisant.

La succession d'ajustements, souvent ratés, de retournements, de contradictions révèle selon nous, le caractère systémique de la souffrance vécue par les informateurs qui se forge de la manière suivante : face aux différentes barrières rencontrées sur le marché du travail, à la suite de la répétition des échecs malgré des tentatives d'adaptation aux exigences, s'installent un découragement, une résignation pouvant être associés à une disqualification personnelle. Cette impuissance suscite une méfiance ou une déception vis-à-vis des acteurs identifiés comme partie prenante et impliqués dans l'émergence de ces freins à l'occupation d'une place espérée sur le marché du travail. Leurs pratiques sont jugées arbitraires, abusives ou injustes. La difficile tentative de les contourner se retourne alors vers soi-même et déclenche une volonté de s'en échapper pour se protéger et sauvegarder sa propre individualité. Le monde du travail apparaît ici comme une machine à la fois incontrôlable et omnipotente qui fonctionne par attraction/répulsion. Sans toutefois porter les stigmates de victimes, la désillusion éprouvée se reporte vers la collectivité dans son ensemble, incapable de prendre soin et d'apporter des marques de considération, signes d'indifférence et de rejet. Au sentiment d'inexistence sociale se cumulent celui d'amertume et d'exclusivité personnelle. La réflexion de Sylvain semble particulièrement bien illustrer cette idée de « laissé pour compte » : « je l'ai aidé à monter un empire à cet homme-là. Regardez le succès qui peut pendre au bout de ça, oui, je me suis fait rouler par les gros géants, puis ce que ça donne, ça donne ce que ça a donné la dernière fois, je me ramasse dans la rue. Mais au bout du compte, la machine roule, elle est bien huilée ».

À de nombreuses reprises, les témoignages que nous ont livrés les informateurs sont clairs et limpides. Conscients d'être partie prenante d'un système puissant, ils nous ont donné l'occasion de comprendre comment se tissent les mailles de leurs

conditions de travail et d'emploi et comment ils tentent d'en vivre le mieux possible sur le plan professionnel.

Faisant suite à ce travail d'analyse inductive, nous pouvons maintenant le mettre en perspective avec la littérature évoquée dans notre cadre d'analyse.

## TROISIÈME PARTIE

### LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL ET SES ENJEUX

L'intérêt de toute recherche consiste d'une part, à alimenter les débats théoriques existants dans le champ étudié et d'autre part, à apporter des connaissances nouvelles sur un objet. Cette troisième partie vise en priorité à répondre à ces objectifs.

Dans le chapitre 6, nous essaierons de savoir comment penser la précarité du travail ? Pour ce faire, nous allons revenir sur les différentes propositions théoriques retenues dans le cadre d'analyse et qui traitent de la précarité du travail et de l'emploi selon des postures différenciées. Nous allons soumettre les faits marquants de notre propre analyse aux notions clés que nous avons retenues et répondre aux interrogations suscitées par ces notions, d'un point de vue compréhensif et heuristique. Pour éviter les redondances, nous évoquerons à ce stade dans quelle mesure nos résultats confirment ou nuancent les lectures des principaux auteurs.

Dans le chapitre suivant, nous continuons à développer notre propre contribution. Nous présentons une synthèse de l'analyse effectuée dans la deuxième partie, pour présenter les résultats de la recherche en lien avec les questions posées à l'objet, leur apport vis-à-vis de la littérature étudiée et leurs limites

## Chapitre VI. COMMENT PENSER LA PRÉCARITÉ DU TRAVAIL ?

Dans la littérature, un consensus se dégage autour de l'installation durable de la précarité du travail au sein des sociétés industrielles. Les données suggèrent que les situations des travailleurs dits atypiques sont caractérisées par l'instabilité de leurs parcours, l'intensification de leur travail, qu'elles sont le fruit de processus de précarisation du travail et qu'elles peuvent être interprétées comme des expériences de souffrance sociale et d'injustices. Nous allons utiliser ces différentes connaissances pour approfondir l'analyse inductive des données de notre enquête.

Dans la section 1, nous abordons les dimensions proposées par Paugam (2007), à savoir le rapport au travail et le rapport à l'emploi, pour voir comment ces catégories d'analyse peuvent éclairer ce qui se retrouve dans notre travail. Par extension, nous évoquons, dès cette section, les thèmes centraux du travail et de l'emploi développés par Méda (2004). Dans la section 2, nous revenons sur le concept de rapports sociaux avec Pfefferkorn (2007) et les différentes logiques qui les sous-tendent. Dans la section 3, nous proposons la mise en perspective de la notion de précarisation du travail avec notre corpus. Dans la section 4, nous abordons les traces laissées par ces rapports sociaux et qui portent sur le rapport à soi et le rapport à autrui (Ricoeur, 1994). Nous mettrons en perspective la notion de souffrance sociale, selon Blais et al (2007).

## 6. 1. Rapport au travail, rapport à l'emploi

Comme nous l'avons déjà évoqué, il existe plusieurs manières de penser la précarité du travail. Nous avons retenu celle de Paugam puisqu'il a livré une analyse approfondie de la précarité du travail et de celle de l'emploi en les regroupant sous le terme de précarité professionnelle (2007). Toutefois, plusieurs différences apparaissent entre les deux démarches. D'abord le contexte national n'est pas le même puisque Paugam a réalisé ses enquêtes en France. Il utilise même des données quantitatives européennes. Ensuite, il a choisi d'aborder la précarité professionnelle par son contraire, l'intégration professionnelle en justifiant son choix de deux manières. Une raison chronologique puisque l'intégration professionnelle est plus ancienne que la précarité, c'est justement l'apparition de cette dernière qui questionne la première. Mais aussi des raisons heuristiques puisqu'il tient compte des controverses inhérentes aux concepts de précarité et d'exclusion. Il essaie aussi d'éviter un biais interprétatif pour ne pas « forcer » les données à lui procurer des résultats ; il souhaite utiliser une démarche plus optimiste. En conséquence, pour étudier l'évolution des modalités d'intégration professionnelle, il analyse l'expérience de salariés, pour la plupart stables en emploi et porteurs d'une identité professionnelle affirmée par l'exercice d'un métier reconnu, au sein de grandes entreprises privées ou publiques (dans les secteurs privés de la sidérurgie, l'énergie, l'informatique et les secteurs publics, hospitaliers et distributions de courriers). Près d'une décennie plus tard, nous pensons que la précarité est bien installée, qu'elle ne peut plus être considérée comme une déviation temporaire et accidentelle d'un idéal du plein-emploi et qu'il est préférable de l'étudier comme un phénomène incontournable et construit par une réalité socio-économique désormais bien établie.

Ces distinctions de lieu et de posture établies, nous avons eu recours aux mêmes dimensions d'analyse qui ont permis à Paugam (2007) de définir à la fois l'intégration et la précarité professionnelle. Le rapport de l'acteur au travail et à

l'emploi constitue, selon le sociologue, des catégories d'analyse porteuses de sens pour comprendre ce qui se joue dans les lieux de travail et comment se détériore l'intégration et se construit la précarité. Pour analyser le rapport au travail des informateurs, nous avons classé les différentes expériences en deux catégories. Un rapport satisfaisant se définit par *l'avoir* (conditions matérielles, salaires), *le faire* (les réalisations, la responsabilité) et *l'être* (la socialisation, l'utilité, l'existence sociale) pour reprendre les notions de Malenfant (1999), assez proches de celles de Paugam (2007) alors qu'un rapport insatisfaisant se caractérise par un manque d'adaptation, un déni de reconnaissance, des contraintes, des pénibilités et des risques. En mettant en perspective ces deux types de données, il est possible de qualifier le rapport au travail pour chaque poste occupé et d'en ressortir une tendance générale. La compréhension du rapport à l'emploi s'effectue aussi selon une analyse dichotomique. 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), la dévalorisation (Paugam, 2007). Là encore, pour chaque emploi occupé, les informateurs clés ont pu livrer leur perception et leur analyse que nous avons classées dans les deux types de rapport. La succession des différents types d'emplois occupés détermine un rapport général à l'emploi.

Pour reproduire schématiquement l'idéal type de l'intégration professionnelle (I.P.) construit par Paugam, nous pouvons utiliser un tableau à double entrée :

Tableau 6.1 : Idéal-type de l'intégration professionnelle (Paugam, 2007)

		Rapport au travail	
		Satisfaisant	Insatisfaisant
Rapport à l'emploi	Stable	IP assurée	IP laborieuse
	Instable	IP incertaine	IP disqualifiante

Pour Paugam (2007), l'intégration professionnelle laborieuse renvoie à la précarité du travail, l'intégration incertaine à la précarité de l'emploi et l'intégration disqualifiante conjugue les deux. Sans reprendre l'analyse individuelle de tous les parcours, nous mettons en évidence les traits principaux des trois sous-groupes examinés dans le chapitre 4.

#### 6. 1. 1. Le rapport au travail et le rapport à l'emploi dans un parcours aménagé

Nous avons répertorié six personnes dont le parcours se caractérise par une stabilité et une satisfaction progressives. Pour rappel, il s'agit de Gérard qui occupe un emploi d'animateur sportif à temps partiel, de Marie-Claude, artiste, de Jason, directeur d'un organisme communautaire, de Martin, salarié dans un salon de coiffure, de Mina, serveuse dans un organisme communautaire et d'Hélène, intervenante sociale en congé parental.

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 trajectoires sont composées par une alternance d'emplois et de statuts insécurisés

mais aussi, une capacité de choisir les échéances et les moments pour changer de travail. Par rapport à Paugam (2007), même si à première vue, l'intégration professionnelle de ces informateurs apparaît incertaine car les emplois ont été instables, on retrouve principalement les caractéristiques d'une intégration professionnelle assurée, avec possibilité de négociation, l'existence d'une solidarité et un travail, source de reconnaissance. Du point de vue des tâches, chacun y trouve une source d'épanouissement. Les compétences sont reconnues et valorisées. Le travail est une occasion de créer un cercle social et d'appartenir à un réseau.

Dans ces conditions, peut-on parler de précarité ? À certains égards oui, car certains répondants travaillent à temps partiel, perçoivent un faible salaire, n'ont pas la garantie d'obtenir une rémunération. Apparaît ainsi l'idée développée par Perrin (2004) sur le rapport paradoxal qui peut être entretenu avec le travail, du fait d'attentes variant selon la catégorie d'appartenance (combler l'isolement, travailler à temps plein, avec plaisir).

La succession des différentes expériences de travail s'établit par un compromis entre des choix ou décisions individuels et les conditions inhérentes aux emplois occupés. Reste à savoir si cette articulation nécessaire est source de bien-être ou non, ce que nous avons mis en évidence par d'autres dimensions. Dans l'immédiat, il importe de revenir à l'analyse des autres parcours.

#### 6. 1. 2. L'intégration professionnelle dans un parcours rompu

La caractéristique principale et commune de ce deuxième sous-ensemble de parcours est la rupture de leur linéarité provoquée par un événement particulier. Il est possible de distinguer « un avant », période pendant laquelle les emplois sont relativement stables et « un après », caractérisé par un rapport à l'emploi hors de tout contrôle, au sein desquelles s'insère une interruption de la participation économique. Sont inclus

dans ce groupe, Sylvain et Laurent (en situation d'itinérance), Marie, hôtesse d'accueil sur un programme de réinsertion et Mofhat, agent de sécurité sur appel.

Ces itinéraires professionnels en trois temps font apparaître un rapport au travail satisfaisant dans la phase 1 car les tâches réalisées sont valorisantes. Ce rapport démontre très clairement l'intérêt et l'attachement des répondants au travail comme valeur essentielle et comportant plusieurs facettes. Même si le niveau de rémunération et les composantes monétaires sont appréciés, 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 occupés, même en situation de pénibilité ou de danger, donnent une place et un rôle qui favorisent l'estime de soi. Le deuxième aspect concerne les relations sociales. Quelle que soit la place occupée, tous les répondants évoquent les échanges, l'entraide, le dialogue, sources d'existence sociale et porteurs de sens.

Cette première phase, dont la durée oscille entre dix et quinze années, s'arrête nette par un licenciement suite à un conflit, un déménagement ou une pression déclenchée par un échec attribué à une équipe de travail. À partir de la grille de lecture proposée par Grossetti (2006) qui tente d'illustrer l'imprévisibilité dans les parcours sociaux par la notion de « bifurcation »<sup>18</sup>, il est possible d'affirmer que les événements vécus par les quatre répondants sont, en partie, liés à des dynamiques internes au monde du travail. Déclenchés par 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 pourtant marqué les parcours sur le long terme.

Dans la phase 3, les relations d'emploi sont caractérisées par l'instabilité, l'insécurité, l'absence de protection et les conflits collectifs du travail. Les tâches réalisées, la valorisation et l'estime de soi procurées, les relations humaines attendues et

---

<sup>18</sup> Une bifurcation peut se situer sur une échelle de temps et provoque un changement de situation.

expérimentées sont relativement satisfaisantes. À l'inverse, les pratiques de flexibilité, de gestion de la main d'œuvre et les compromis liés à la négociation syndicale révèlent une précarité d'emploi. Ce qui frappe également c'est l'absence totale de valorisation de son expertise et de ses compétences acquises d'une expérience à l'autre. Ces parcours oscillent entre le modèle d'intégration incertaine et celui d'intégration disqualifiante de Paugam (2007). Apparaît ainsi un rapport au travail paradoxal car même s'il procure un certain bien-être, il est accepté par défaut. La nécessité de renoncer à son projet professionnel et à ses ambitions personnelles est source d'insatisfaction et de remise en cause de ses propres capacités.

La dévalorisation associée au statut, au poste de travail et aux relations qui en découlent (paternalisme et contrôle) illustre ce que Paugam (2007) nomme une « menace identitaire ». 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. Dans ces parcours, on observe un glissement de l'intégration telle que définie par Paugam (2007). De satisfaisante, elle passe à une intégration professionnelle incertaine qui se caractérise par un rapport au travail source de valorisation, est présent chez les salariés attachés à la culture du travail ou à une intégration disqualifiante (avec un rapport au travail insatisfaisant).

L'interprétation de ces trajectoires par la grille d'analyse de Paugam (2007) est pertinente mais elle ne donne cependant pas entière satisfaction. Même si les derniers emplois sont instables, le rapport à l'emploi, c'est-à-dire, la place qu'il procure est positive. Le décalage entre ces expériences singulières et l'idéal-type de l'intégration de Paugam (2007) peut être dû à deux raisons distinctes. En premier lieu, il s'agit de rappeler que le sociologue français a construit son modèle à partir de trajectoires linéaires et stables alors que celles de nos informateurs sont caractérisées par une rupture. Le contexte national constitue une deuxième hypothèse causale. En effet, les représentations de la mobilité salariale diffèrent d'un pays à l'autre. Si en France, les

changements d'emplois peuvent être associés à une certaine instabilité individuelle, au Québec, ils constituent plutôt une preuve de dynamisme et peuvent ne pas être vécus comme problématiques.

### 6. 1. 3. Le rapport au travail dans des parcours circulaires

Les dix informateurs de ce groupe n'ont actuellement pas d'emploi stable. Leurs parcours sont constitués d'emplois de plus ou moins longue durée, trouvés par des rencontres fortuites, liés au hasard ou par l'intermédiaire d'agences de placement ou de travail sur appel. Les postes occupés sont principalement des travaux d'exécution dans le secteur des services (incluant le magasinage) et de la construction. Les informateurs ont cherché un travail valorisant et rémunérateur mais bien souvent, les postes qu'ils ont occupés n'ont rempli qu'une fonction instrumentale. La majorité des informateurs de ce groupe ont vécu des conditions de travail difficiles, exigeantes, pénibles. Par ailleurs, aucun n'a fait état de relations avec leurs collègues, révélant, semble-t-il, un déficit de socialisation par le travail. Les attentes minimales en termes de rémunération, de reconnaissance de l'expérience acquise n'ont pas été 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 trajectoires sont construites par l'accumulation d'un nombre élevé d'emplois. Aucun des 10 informateurs n'a été syndiqué. La plupart ont occupé des emplois de moins d'un an. 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'emploi 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 pas percevoir plus que le salaire minimum après dix, vingt ou trente années de présence sur le marché du travail. Le rapport à l'emploi est insatisfaisant partiellement du point de vue des répondants, totalement du point de vue de Paugam (2007).

La tendance générale de ces parcours s'inscrit principalement dans le modèle de l'intégration professionnelle disqualifiante. Pourtant, pour les raisons que nous venons de développer, il nous semble que, cette grille de lecture ne soit pas complètement adaptée. La configuration des trajectoires dont nous avons retracé les formes n'a rien de commun avec celle des salariés rencontrés par Paugam (2007). Ceux que nous avons interrogés ne peuvent s'identifier ni à un métier, ni à un secteur d'activité, ni à un statut particulier, c'est-à-dire à un collectif relativement institué et valorisé.

À l'issue de cette analyse construite par le rapport au travail et le rapport à l'emploi, il est intéressant d'en tirer quelques conclusions permettant de répondre aux questions que nous avons posées à la proposition théorique de Paugam (2007) Les dimensions prévues englobent-elles tout le discours ? Comment intégrer la question des discriminations ?

En premier lieu, il est important de souligner que l'hétérogénéité des différents parcours professionnels et l'absence d'uniformité dans le rapport au travail et à l'emploi invitent à la prudence quant à leur interprétation par un idéal-type. Cette catégorisation, tout en étant relativement complète, rend difficile la prise en compte des nuances, des finesses, des enchaînements émergeant de l'exercice réflexif auxquels les informateurs ont été conviés. La richesse de nos données est liée à leur profondeur qui donne accès au cœur des ambivalences, des paradoxes et des aménagements que constitue le rapport à l'expérience de travail. On aborde ici la nécessité et la richesse que procure une recherche qualitative et subjective pour mettre en perspective des critères d'analyse objectifs avec les significations attribuées par les personnes aux processus dans lesquels elles sont impliquées.

En second lieu, il semble que le critère d'appartenance syndicale retenu par Paugam (2007) pour qualifier un rapport à l'emploi stable puisse être nuancé. Plusieurs exemples permettent *a contrario* de comprendre que la syndicalisation n'est pas toujours synonyme d'appartenance à un collectif et qu'elle peut comporter une part d'exclusion. Cette nuance permet d'introduire les rapports de force inhérents aux négociations quand les enjeux concernent la sauvegarde des emplois permanents au détriment des emplois temporaires.

En troisième lieu, on peut remarquer que les dimensions utilisées par Paugam (2007) sont exclusivement associées au rapport d'un salarié à la sphère du travail. Tout en risquant de complexifier l'exercice, il paraît toutefois important d'inclure d'autres aspects pour tenir compte de la multi-appartenance des acteurs à des groupes sociaux. L'acteur au travail est aussi, et peut-être surtout, un acteur social dont l'identité, les attentes, les représentations sont liées à son genre, son âge, son origine ou sa situation familiale. De surcroît, les catégories d'analyse excluent la contextualisation et la dynamique relationnelle du travail alors que celles-ci permettent de comprendre l'origine des changements, des nuances, des paradoxes mais aussi les enjeux des

interactions, l'interdépendance entre d'une part le rapport au travail et à l'emploi et d'autre part les rapports de force existants entre les acteurs.

Enfin, il nous semble que les dimensions proposées par Paugam (2007) sont pertinentes pour mesurer l'intégration dans la mesure où elles permettent d'éclairer les valeurs fondamentales associées au travail, mais qu'elles le sont moins pour définir l'inverse, et que Paugam appelle la précarité. Alors que l'intégration professionnelle contient un lien fondamental avec l'appartenance à un métier, à un secteur, à une entreprise ou à un statut, la précarité est caractérisée ici par la fluctuation, les revirements, les basculements, le mouvement. On peut donc se demander comment penser le rapport au travail autrement que par la référence au métier qui renvoie à des codes d'accès, de progression, de durée, et au delà à un schéma institutionnalisé et stabilisé ? Ne faudrait-il pas plutôt penser le rapport au travail comme un rapport construit par la relation gains/attentes, qui permet notamment de prendre en compte l'évolution et la différenciation de ces attentes selon l'appartenance et le statut ?

On peut dresser le même constat par rapport aux approches institutionnalistes de la précarité, définie par identification des statuts d'emplois (Bernier, 2003 ; Tremblay, 2008). Ils nous ont permis de cibler des informateurs mais ces catégories administratives limitent la compréhension de l'expérience, sa complexité et ses nuances. On peut toutefois rapprocher certains parcours de la thématique du travail indécemment.

#### 6. 1. 4. L'expérience du travail indécemment

Dans la stratégie de recherche proposée par l'Institut international d'études sociales de l'OIT (2006), une des justifications de la réflexion sur le travail décent réside dans la nécessité de comprendre l'impact de la mondialisation sur le travail, défini comme un « facteur de production et de distribution et un facteur d'intégration sociale et de

génération de revenu » (2006 :5). Le travail décent, considéré à la fois comme un objectif et un processus dans lequel les dimensions sociales, économiques et législatives sont partie prenante, fait référence à la qualité du travail et recouvre « l'emploi, ses qualités, les droits au travail, la représentation et l'expression de la personne, les questions d'égalité entre hommes et femmes et la protection sociale » (2006 :2). Avec plus de pragmatisme, Méda (2004) considère que le travail décent se définit par la durée, le salaire, la protection sociale et les garanties collectives (2004 :108), mais aussi par ses capacités de mobilité ascendante et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, dans une idée de progrès.

À bien des égards, les expériences étudiées précédemment sont loin de répondre à ces critères. En effet, dans une perspective sociologique du travail, Amossé et al (2007) considèrent l'intensité du travail comme « une mesure de la pression de l'organisation du travail ». À l'aide d'analyses statistiques de réponses à des questionnaires et d'enquêtes européennes, considérées comme objectives, sur les conditions de travail, ils ont pu mettre en évidence une association fréquente entre l'intensité du travail et les changements de parcours professionnels, révélateurs d'une insoutenabilité de la pression et d'une mobilité contrainte. Pour les personnes peu qualifiées et celles travaillant dans l'industrie, ce changement est également synonyme de diminution de salaire. Ils concluent que cette intensité a un impact négatif sur le rapport au travail, quelle que soit la catégorie sociale concernée.

Nous avons pu distinguer plusieurs exemples qui illustrent les propositions de ces auteurs. Des horaires excessifs prolongés et une charge de travail démesurée ou inadaptée sont à l'origine soit de la rupture du contrat, soit de l'incapacité d'en signer un (Yves, Charles, Caroline et Gary dans la restauration). Face à ces contraintes, les trajectoires professionnelles se construisent par une succession d'emplois symbolisant, selon Doniol-Shaw (2001), « un nomadisme » imposé. Pour cette ergonome, le travail éclaté est synonyme d'une multiplicité d'employeurs, de lieux de travail voir de lieux de vie. Elle associe la précarisation du travail à des exigences

d'adaptabilité du fait du changement constant d'emplois et à une surexposition à certains risques comme le contrôle accru, les accidents du travail et les pressions. Ce nomadisme a été vécu d'une manière assez significative par les informateurs du groupe des parcours rompus et circulaires. On y retrouve un nombre élevé d'emplois, d'employeurs et de lieux de travail, une mobilité géographique plus ou moins imposée, un recours aux agences de placement et au travail journalier (engendrant des déplacements et des coûts importants).

Pour synthétiser cette section, il est important de souligner que l'intégration professionnelle des vingt informateurs que nous avons rencontrés n'est pas uniforme. La plupart n'en remplit pas les conditions. Leurs parcours démontrent plutôt une succession d'emplois dits précaires et un rapport au travail qui oscille, selon les conditions rencontrées, entre une acceptation et l'indécence. Nous avons pu démontrer les limites de l'idéal-type de Paugam (2007) pour comprendre les parcours mouvementés des informateurs de notre enquête alors que ce schéma théorique permet d'évaluer assez précisément les représentations du travail. Pour tenter d'introduire la dimension plus conflictuelle et hiérarchisée du travail, nous abordons maintenant le concept de rapport social.

## 6. 2. Les rapports inégalitaires

Dans la revue de littérature présentée dans la première partie, nous avons largement développé les travaux consacrés à la thématique des inégalités sociales pour comprendre l'appauvrissement de certaines parties de la population et les enjeux qui transforment les interactions en rapports sociaux, au sein desquels se jouent des luttes pour la distribution des ressources, créant des expériences d'injustices. Dans cette section, nous utilisons les différentes notions proposées pour porter un nouveau regard sur les expériences des informateurs.

Dans sa définition macrosociologique du rapport social, Pfefferkorn (2007) annonce qu'il est « une tension qui traverse le champ social » (2007 :10). Dans le cadre de notre analyse microsociologique, nous avons identifié diverses situations de tensions qui traversent les expériences de travail et qui transforment les interactions en rapports inégalitaires entre deux acteurs aux positions antagonistes. À partir des récits, nous avons pu qualifier les types d'intérêt qui sont en jeu, saisir en quoi ils sont difficilement conciliables pour enfin décrypter les enjeux qu'ils contiennent, à travers le sens qu'on leur donne.

Ainsi, l'acteur ou plutôt les acteurs tiennent une place centrale dans notre analyse. Suivant Weber (1965), une analyse dialectique permet de comprendre les actions dans lesquelles les acteurs sont engagés. Cette analyse se situe d'une part au niveau de l'acteur lui-même pour identifier son système de références (finalités, valeurs) et ses modalités d'action (stratégies, moyens), et d'autre part au niveau de l'interdépendance des actions menées par les différents acteurs en présence. Les acteurs que nous cherchons à identifier sont partie prenante d'un rapport salarial structuré par un jeu de relations conflictuelles entre les détenteurs des moyens de production et les pourvoyeurs de la force de travail (nos informateurs clés). Pour comprendre le rapport salarial dans lequel ces informateurs clés et d'autres acteurs sont engagés, il est nécessaire de faire porter l'analyse, sur les finalités, les moyens et

les stratégies des acteurs en présence et sur l'interdépendance des actions des uns et des autres. Compte tenu du type de données en notre possession, nous considérons que l'action des informateurs clés est le travail occupé. Pour clarifier le contenu de ces relations, nous avons choisi d'identifier quatre types de rapports recensés dans la littérature comme producteurs d'inégalités.

#### 6. 2. 1. Les rapports de domination

Pour scruter d'éventuels rapports de domination, l'idéal-type proposé par Martuccelli (2004) est un outil indispensable dans la mesure où il est construit par l'articulation entre les modalités de contraintes, les types de consentement implicite et le statut de l'individu, autant de dimensions que nous avons pu extraire des récits des informateurs. En effet, dans les deux chapitres consacrés à l'analyse des entrevues, nous avons pu rapporter de nombreuses citations qui décrivent et expliquent les interactions vécues avec les superviseurs ou les gérants, c'est-à-dire les acteurs desquels les informateurs étaient dépendants. Pour Martuccelli (2004), un rapport de domination basé sur l'assujettissement entraîne un malaise, une perte de sens, une impuissance, un isolement ou un désintérêt. L'acteur soumis accepte de ne pas s'exprimer et une imposition, même symbolique, des règles et des normes édictées. On attend de lui la soumission et la docilité. À travers tous leurs témoignages, les informateurs ont évoqué deux types de pratiques qui laissent penser que leur domination est basée sur leur assujettissement..

L'intensification du travail (Carla et ses patients, Sylvain et la gestion des stocks), la pression sur les résultats (Mofhat comme agent de sécurité, Jason dans le *télémarketing*), le contrôle (intempestif ou non) et la surveillance des faits et gestes sur le lieu de travail (Mina en manufacture, les temps de pause de Yves) portent sur la tâche, les modalités de production et renvoient aux impératifs de rendement. La domination devient un outil au service de la productivité. La deuxième catégorie

contient les menaces de sanction, les reproches, le harcèlement (Roze), le refus d'accéder à une demande légitime (Laurent, Claude). Ces pratiques s'adressent directement au salarié, par la remise en cause de son intégrité, l'absence de sa reconnaissance. La domination devient ici un outil d'expression de l'autorité transcendant la relation de subordination. Les différentes pratiques se rejoignent dans la violence qu'elles contiennent. Sur leurs lieux de travail, les informateurs ont été considérés comme des sujets malléables et obéissants, soumis à des exigences et sans reconnaissance de leurs droits.

Dans les récits, nous avons relevé une nuance à cette forme de domination que Martuccelli (2004) appelle l'assujettissement. En effet, plusieurs informateurs ont vécu l'occupation de leur poste comme une assignation à une place non souhaitée, imposée. Exercer avec le statut de travailleur autonome plutôt qu'avec celui de salarié (Martin dans la coiffure), occuper un emploi à temps partiel ou temporaire par défaut d'un temps plein (Yves, Roze), travailler dans la restauration collective alors qu'on cherche un emploi dans le pétrole (Claude), occuper des postes subalternes tout en ayant les compétences d'un technicien (Dany), accepter des emplois d'exécution sans négociation d'horaires ni de salaire (Charles) sont des situations dans lesquelles le travail procure un salaire minimal. La place occupée devient une place assignée quand elle l'est par contrainte, quand elle ne donne aucune alternative, aucune possibilité de progression et qu'elle se répète. Elle est acceptée par défaut d'autres possibilités, d'opportunités plus intéressantes. Ici, le consentement à occuper cette place correspond à une résignation qui permet de renforcer la domination. L'acteur devient sujet contraint à accepter la place qu'on veut bien lui donner.

La deuxième forme de domination répertoriée dans l'analyse de Martuccelli (2004) consiste en la responsabilisation d'individus considérés comme des acteurs sociaux, sommés de se dépasser. Dans ce rapport, la contrainte renvoie essentiellement à l'obligation d'assumer toutes les conséquences de ses actes, d'être jugé dans l'action. Le consentement est basé sur la valorisation de l'autonomie, rattachée à la performance, l'indépendance et l'implication participative. L'individu, soumis à ce type de rapport, porte l'image d'un acteur conquérant, ayant le goût du risque et capable de se prendre en charge. Nous avons recensé deux types de situations correspondants à cette définition. Toutefois, un seul exemple est strictement conforme au modèle de Martuccelli (2004). Il s'agit du travail sur appel que Mina a effectué dans les garderies familiales. La responsabilisation prend la forme d'une délégation totale et parfois abusive des fonctions et des tâches. Pour y faire face, la personne se doit de prendre des initiatives et d'être dynamique. L'échec n'est pas permis puisqu'il équivaut à une défaillance personnelle. Alors que le salarié est dans une situation inconfortable du point de vue de l'emploi, l'éventualité d'une erreur est intériorisée dès le départ et constitue une épée de Damoclès, pointée sur les épaules d'un acteur livré à lui-même.

Dans d'autres situations, certains salariés ont été contraints à la performance, à l'amélioration de leurs résultats (Sylvain, Jason). Leur travail est soumis à une évaluation individualisée. Ils doivent accepter des contrôles assez serrés ou sont obligés de devenir responsable sans contrepartie, sous peine de sanctions (Gérard). Sylvain et Mofhat ont détaillé le fonctionnement des agences de placement. Responsabilisé vis-à-vis de ses décisions, le salarié doit faire ses preuves, être disponible. Simultanément, il est soumis à des prescriptions organisationnelles strictes et doit aussi assumer les contraintes de temps, de déplacements.

Dans ces pratiques, il nous semble que l'on assiste à un chevauchement des deux formes de domination recensées par Martuccelli (2004). Dans un premier temps, le rapport de domination s'exerce à travers une entreprise de « moralisation punitive »

(Martuccelli, 2004 :491) qui consiste à attribuer à l'individu la responsabilité de son engagement, à lui faire porter les risques et les conséquences de ses échecs, en lui donnant virtuellement le choix de participer ou non. Dans un deuxième temps, la domination s'incarne dans l'autorité du superviseur ou le bon vouloir de l'agence qui, selon ses intérêts, appelle ou n'appelle pas le répondant, plaçant celui-ci dans une position de corvéabilité sans limite. On assiste ici à la combinaison des deux types de rapports et d'une séparation d'un individu en deux statuts paradoxaux : un acteur assujetti.

Les différentes pratiques mises à jour ici rejoignent principalement celles du premier type de domination et plus spécifiquement la manifestation de l'autorité d'un acteur sur un autre et sur sa position de subordination. Il est possible d'en identifier les nuances. Exiger une prise de responsabilité, de faire ses preuves, imposer disponibilité, flexibilité, mobilité, adaptation et dynamisme, déléguer ses fonctions constituent les règles d'un ordre établi *a priori*, des principes normatifs basés sur le mérite et donc sur une évaluation des capacités à répondre aux exigences. Ce rapport est renforcé par le fait que ces pratiques sont instituées dans une situation d'enchères incessantes. La continuité du lien d'emploi est possible sous réserve d'obtempérer et conditionnelle au dépassement de soi pour atteindre l'objectif fixé par le donneur d'ordre.

À partir des données de notre enquête, nous avons ainsi noté une prépondérance des processus d'assujettissement par rapport à ceux de responsabilisation. Cet écart peut éventuellement s'expliquer par la majorité des emplois d'exécutants tenus par les informateurs. Cette réalité nous permet d'apporter deux nuances au schéma théorique de la domination proposé par Martuccelli (2004). En effet, nous avons relevé une superposition simultanée des deux types de domination vis à vis du même acteur et dans la même situation. Nous avons également introduit l'idée d'une domination par

assignation qui complète le modèle de l'assujettissement. S'ajoutent à ces rapports, d'autres logiques telles que l'appropriation.

#### 6. 2. 2. Les rapports d'appropriation

L'appropriation consiste pour Tinel (1999) à extraire la force de travail par l'intensification de l'effort demandé. L'arythmie du travail (horaires flexibles et changeants), l'asymétrie des horaires (travail posté, travail de nuit) correspondent à une flexibilisation du temps de travail, qui réduit la marge de manœuvre et le temps consacré au non travail. Selon cet économiste, ce rapport peut être considéré comme une forme d'exploitation au sein des relations sociales de production dont l'outil principal est le contrôle (objectifs à atteindre, évaluation systématique des résultats, système disciplinaire sous forme de sanctions et de récompenses). Pour Malenfant (1999) et Fournier (2003), l'instabilité des emplois entraîne également une appropriation du temps non travaillé par la mobilisation permanente consacrée à la recherche d'un nouvel emploi pendant les périodes de chômage. Cette obligation de trouver un emploi est également présente dans les nouvelles mesures d'aide au retour à l'emploi et plus globalement dans l'accès aux droits sociaux. À l'inverse, cette appropriation signifie pour celui qui en est l'objet, une perte de maîtrise du déroulement de sa vie (Mc All, 2008) et une incapacité à articuler le temps professionnel avec les autres temps sociaux (famille, loisirs, ..., Millet et al, 2005).

Plusieurs informateurs ont évoqué les cadences et les rythmes de travail qui leur ont été imposés dans divers emplois (Gary, Dany ou Carla). Charles, Yves et Mofhat ont vécu des changements obligatoires d'horaires. L'intensification et la flexibilisation de leur force de travail se transforment alors en obligation de se surpasser alors que, par ailleurs, les contrats sont temporaires et les salaires versés peu élevés. Dans ce contexte, les conditions posées au renouvellement du contrat se transforment en rapports d'appropriation de la capacité de produire et du temps de travail, incluant

une maigre reconnaissance des efforts accomplis. Ce rapport est particulièrement présent dans les expériences de travail sur appel, leur logique étant celle d'une disponibilité inconditionnelle de la main d'œuvre. On retrouve ce que bien des auteurs ont mis en évidence en comparant le sentiment d'intensité au travail entre salariés permanents et salariés temporaires (Pursur, 2006 ; Thébaud-Mony, 2007). Considérée comme une main d'œuvre interchangeable et prête à s'investir pour se démarquer et susciter l'attention de l'employeur, les salariés en contrats à durée déterminée ou les salariés sur appel acceptent une intensification de leur rythme de production, de leur rendement. Cette relation est renforcée par un intérêt sans faille au travail à fournir, un salarié motivé étant plus enclin à fournir un effort supplémentaire. Cette utilisation de l'intérêt au travail concerne aussi des salariés plus stables qui donnent le meilleur d'eux-mêmes jusqu'au jour où un conflit éclate (comme Laurent dans l'entreprise de soudure). L'appropriation des compétences passe également par l'attribution de responsabilités occasionnelles, éphémères, selon le besoin. Enfin, le louage de main d'œuvre étant organisé par des agences privées, une des sources de leur profit est constitué par la surfacturation d'heures de travail, une appropriation d'une partie de la rémunération du salarié (tel que nous l'a décrit Dany).

L'appropriation, par le milieu de travail, du temps non travaillé peut paraître contradictoire mais elle apparaît dans deux types de situations, selon des contextes et des modalités relativement différentes.

Certains salariés sont embauchés pour des emplois à la fois permanents et saisonniers, temporaires et à temps partiel ou sur des horaires fragmentés. Les durées d'activité sont définies par le type de service à fournir à la clientèle (Claude dans le transport scolaire, Roze et Caroline dans les services à la personne, Charles pour le service de repas, Caroline et les sondages) ou par le mode de financement (les subventions publiques temporaires et aléatoires attendues par Gérard ou Hélène, la

sous-traitance expérimentée par Yves ou Dany). Ces aménagements – impositions – d’horaires et d’emplois à échéances variables sont organisés au sein des milieux de travail et légitimés par les exigences d’acteurs plus ou moins invisibles et éloignés. L’adaptation d’un service aux spécificités de la clientèle et de ses besoins garantit sa pérennité mais aussi sa rentabilité. En rémunérant les salariés sur une base réelle de travail accompli, les coûts sont ajustés à la tâche et les conséquences de la fluctuation de la demande, assumées par les salariés eux-mêmes.

Certaines périodes non travaillées sont aménagées par le recours possible ou obligatoire à l’assurance emploi (comme l’exemple rapporté par Claude dans le transport scolaire). La relation salariale entre employeur et salarié est différée et reléguée au second plan par l’introduction d’un troisième acteur, le gouvernement, qui verse une indemnisation pendant l’inter-période non travaillée. Sans véritablement être à la recherche d’emploi, le salarié qui n’en est plus un, est placé dans une position flottante en terme d’activité et incertaine quant à la reprise de celle-ci. Ce temps hors travail peut être consacré à ne rien faire et s’apparente à un congé sans solde. Il peut aussi être utilisé par l’employeur pour effectuer des missions journalières. L’intérêt de celui-ci est limpide : diminuer les coûts salariaux en évitant de payer des congés et savoir qu’un *pool* de main d’œuvre est disponible au besoin.

D’autres périodes non travaillées ne sont pas indemnisées, dans le cas du travail à temps partiel par exemple. Dans ce cas, la recherche de nouvelles heures de travail accapare l’énergie pour tenter de compléter celles déjà acquises (Caroline). Ce sous-emploi est difficile à organiser quand la personne est à la disposition de plusieurs entreprises simultanément. Les missions trouvées ne sont pas toujours compatibles les unes avec les autres en termes d’horaires.

Le deuxième type d’appropriation du temps hors travail a été largement expérimenté par les salariés sur appel ou inscrits dans des agences de placement. Celles-ci demandent, la plupart du temps, une disponibilité totale et immédiate, ce à quoi tentent de répondre les personnes (Mofhat). Le temps hors travail est mis en alerte

permanente dans l'attente d'un appel, d'une mission à effectuer dans des délais très courts. Ce rapport se transforme en assignation à domicile et alimente un espoir, celui d'être embauché, sans en avoir aucune certitude. On retrouve ce que Mc All (2008) appelle l'appropriation de la capacité de décider, en l'occurrence, de l'occupation d'un temps, supposé libre.

L'intérêt de ces pratiques pour les agences rejoint celui évoqué précédemment, à savoir disposer d'une main d'œuvre prête à accepter une mission. L'appropriation devient un outil au service de la flexibilité nécessaire pour accomplir tout type de tâches, dans des délais restreints et selon les besoins de la conjoncture. Toutefois, dans la mesure où de nombreux répondants ont été employés sous cette forme et dans de nombreux secteurs, on peut se demander si le recours à ces formes d'emploi n'est pas en cours de généralisation. Ainsi, elles représenteraient un mode systématisé de gestion du personnel dont l'enjeu principal est la reproduction d'un lien d'emploi individualisé. La relation établie entre l'agence et la personne est fictive car elle repose sur une fragmentation des contrats et sur l'engagement oral de leur conclusion. Elle est basée sur l'atomisation des salariés dans la mesure où les liens sont tissés par des relations de face à face, sans régulation collective. D'autres logiques opèrent sur le lien d'emploi en tant que tel.

### 6. 2. 3. Les rapports d'exclusion

Le troisième rapport que nous avons choisi d'étudier est un rapport d'exclusion. Dans la littérature, la précarité se caractérise par des périodes d'emplois de courte durée et une alternance entre travail et recherche d'emploi (Malenfant, 1999 ; Paugam, 2007). Ce mouvement d'entrée et de sortie est-il décidé, maîtrisé par le répondant ou se construit-il par une rupture unilatérale du contrat par l'employeur ? Dans son premier sens étymologique, exclure consiste à mettre dehors, à renvoyer. C'est d'abord dans cette acception que nous interprétons les données portant sur les causes des départs

pour savoir si la décision de l'employeur en a été à l'origine. Le deuxième sens étymologique d'exclure renvoie à une autre dimension : celle de ne pas admettre, d'être incompatible. Il introduit l'idée d'un écart entre deux objets, entre la perception d'une situation et le système de référence utilisé pour l'évaluer. Cette nuance renvoie alors au refus d'un élément donné. Cette fois-ci on peut penser que ce sont les répondants qui, face à une situation particulière, décident de mettre fin à l'emploi.

À de nombreuses reprises, les répondants ont vécu des fins de contrats particulièrement difficiles. Claude, Sylvain et Yves se sont longuement expliqués sur les circonstances de leurs départs et ont souvent reconnus avoir pris la décision de partir. Une enquête par questionnaire aurait pu en déduire que les fins de contrats sont le fait des salariés et émettre l'hypothèse d'un choix éclairé et avisé en fonction d'avantages liés au fait de quitter l'emploi. Une étude longitudinale permettrait même de montrer que les répondants retrouvent un travail rapidement après un départ dit volontaire. En réalité, nous avons pu mettre en évidence que l'arrêt du travail peut, le plus souvent, se comprendre comme une exclusion, dans les deux sens étymologiques énoncés. Soit la personne est mise à pied, soit elle part car elle refuse une situation. En quoi ces départs peuvent-ils être interprétés comme des rapports d'exclusion ? Il est nécessaire de revenir aux réalités rencontrées par les informateurs pour répondre à cette question.

Dans un premier type de situations, beaucoup d'informateurs ont travaillé par des intermédiaires (sur appel, par agence) pour des contrats temporaires. Là où les réponses sont moins claires c'est sur les échéances et leur précision. Aussi bien au moment de l'embauche que, en cours d'emploi, de nombreux informateurs ne connaissent pas le terme exact de leurs missions ou ont nourri certains espoirs, compte tenu de la masse de travail à réaliser et des sous entendus prononcés par les recruteurs, sur d'éventuels prolongements ou recrutements (Jean-Pascal, Yves). Finalement le contrat n'est pas renouvelé, voir même sa rupture est anticipée, par manque de travail ou par baisse de l'activité. La relation d'emploi s'arrête pour des

raisons pragmatiques pour l'employeur, sans tenir compte des engagements formels ou non. L'annonce de la fin de contrat est effectuée sans prendre en considération les attentes nourries par le fait même d'avoir travaillé intensément dans un milieu motivant et satisfaisant.

Le deuxième motif de départ fait suite à un licenciement économique ou suite à une restructuration de service. Selon nous, ces mouvements représentent des rapports d'exclusion dans la mesure où leurs circonstances permettent d'établir les enjeux de ces décisions. La fermeture d'un site n'est pas synonyme de faillite quand l'entreprise propose à ses salariés une délocalisation de leur poste. Les critères utilisés pour justifier un licenciement suite à une restructuration sont nébuleux : sécurité (Yves), manque de compétence (Sylvain), sous scolarisation (Jean-Pascal) sont opposés à des salariés qui donnaient pourtant satisfaction. Dans ces situations, l'obligation de partir résulte de processus d'exclusion basés sur des rapports inégalitaires entre une firme (souvent puissante) et un salarié.

Le troisième type de rapport – le plus fréquent – a été vécu sous la forme de conflits liés à une mécontente sur les conditions de travail imposées (Gary, Claude). Les mises à pied sont brutales, violentes et deviennent des rapports d'exclusion basés sur l'irrespect du droit du travail et de son application. L'enjeu pour les salariés est alors de tenter d'obtenir réparation, ce que certains ont eues et d'autres non. Ce type de rapports fait le lien avec le deuxième sens du mot exclusion.

Rejeter une situation, un emploi, et ce qui le caractérise, pourrait être interprété comme l'action d'une personne insatisfaite par un emploi difficilement conciliable avec ses prétentions ou ses ambitions. La déception justifierait le départ. Dans la plupart des parcours que nous avons étudiés, les informateurs ont plutôt fui des pratiques dévalorisantes et irrespectueuses, des contraintes excessives, des exigences intolérables (Claude, Caroline). Quelques uns sont partis du jour au lendemain.

D'autres comme Sylvain, Dany, Gérard ou Yves ont tenté de négocier, d'argumenter leurs demandes légitimes avant de capituler. Dans ce contexte conflictuel et immuable, les interactions se transforment en rapport d'exclusion. Elles reposent sur des attitudes, des positionnements, des refus autoritaires d'accès à une rémunération revalorisée, de non respect des engagements, de non versement de salaires. Elles sont liées aussi à l'intensité du travail imposée sur des postes pénibles ou à la quantité de tâches à effectuer. Elles sont vécues comme un manque de reconnaissance, des abus de pouvoir, de la part de superviseurs ou d'employeurs, peu intéressés au maintien de leur personnel ou considérant celui-ci comme malléable et dévoué sans limite.

Cette analyse permet à la fois de nuancer des explications qui consisteraient à responsabiliser les salariés face aux conséquences de leurs actes, une démission par exemple, et de comprendre comment les rapports analysés ci-dessus construisent des parcours morcelés. Apparaissent aussi toutes les décisions prises par les informateurs face à ces différentes situations. Le fait même de quitter un travailleur rémunérateur constitue une preuve de la capacité d'action des personnes, qui sont pourtant dans une situation économique défavorable. Un dernier type d'enjeux peut être mis en évidence.

#### 6. 2. 4. Les rapports d'infériorisation

Le dernier rapport renvoie aux interactions basées sur le fait de traiter ou rendre quelqu'un inférieur, de rabaisser son rang, ses forces, sa valeur. On peut alors parler de différenciation qui s'établit par une hiérarchisation et l'établissement de frontières symboliques difficiles à franchir (Juteau, 2003). L'infériorisation passe également par la mise en place d'actions défavorables à l'égard d'une personne sur la base de critères sociaux fixés arbitrairement, considérés comme injustes voire illégitimes, soit la discrimination (Potvin, 2004).

Dans les témoignages, le déclassement d'un individu peut émaner de deux types de pratiques renvoyant, soit à des relations interpersonnelles, soit au fonctionnement d'un système plus complexe. Certains informateurs nous ont d'abord fait part de gestes ou de comportements particulièrement dévalorisants à leur égard, de la part de leur hiérarchie directe. Les insultes, le jugement posé sur leur travail ou sur leur attribut, l'imposition du silence (Roze) participent à la naissance d'un sentiment d'infériorisation. À l'inverse, l'indifférence vis-à-vis de conditions de travail difficiles équivaut à une négation de leur pénibilité et de leur statut d'acteur en souffrance (Caroline). Dans ces situations, les relations existantes renvoient au traitement individualisé dont l'acteur fait l'objet. Il est, la plupart du temps, associé à des relations de courte durée dans le cadre d'emplois à la journée par exemple. Parfois il apparaît après plusieurs années passées au service de l'entreprise et, dans ce cas, suscite un fort sentiment d'injustice. On peut penser que ces rapports d'infériorisation, issus de face à face, sont le fruit de réactions spontanées, isolées. Les informateurs qui les ont vécus ont été marqués en termes de dévaluation de leurs capacités personnelles. Leur lucidité les porte toutefois à considérer ces pratiques comme relativement fréquentes et généralisables, témoignant des traitements réservés aux salariés de certains secteurs ou aux acteurs en position d'exécutants.

L'infériorisation passe également par des situations d'exigibilité, de déclassement selon des critères préétablis ou par la division arbitraire du travail. On pense, par exemple, aux exigences linguistiques ou de formalisation des compétences qui émanent de conventions institutionnalisées ou d'usages. On relève aussi une différenciation de traitement liée à l'âge au nom du manque de compétences pour les plus jeunes (Yves ou Laurent) ou aux exigences de rentabilité opposées aux plus âgés. L'infériorisation naît de l'incapacité de progresser d'un emploi à l'autre et de la comparaison entre sa propre situation et celle des personnes côtoyées dans le milieu de travail (Dany). La frontière existante entre salariés temporaires et permanents se fonde aussi bien sur la hiérarchisation des tâches que par la différenciation de statut.

L'inégalité se renforce par le fait que cette position plus favorable paraît inaccessible. Enfin, on relève l'assignation faite aux femmes à des postes déclassés et réservés par avance. La division sexuelle du travail implique le non accès à d'autres emplois, considérés plus rémunérateurs et plus satisfaisants. La prise de conscience de ces assignations déclenche un sentiment d'impuissance mais aussi de révolte et d'injustice. Ces rapports d'infériorisation renvoient à ses propres limites mais aussi à l'application de règles prescrites ou non, la plupart du temps incontournables et acceptées. Ici, les acteurs sont aussi bien ceux qui appliquent et mettent en œuvre les normes que ceux qui les déterminent et orientent les pratiques. Ce sont, par exemple, les secteurs professionnels organisés qui définissent les règles d'entrée dans la profession, ce sont les services de recrutement qui exigent le bilinguisme ou qui embauchent à moindre coût des salariés temporaires, ce sont les gestionnaires du personnel qui affectent les salariés à des postes selon leur âge ou leur sexe.

À l'issue de cette section, il est nécessaire d'en synthétiser les apports. La lecture thématique des relations sociales vécues par les informateurs dans la sphère du travail à laquelle nous nous sommes livrées met en évidence un ensemble de processus basés sur l'existence de positions inégalitaires. La domination exercée par assujettissement, responsabilisation et assignation rappelle que le rapport salarial équivaut à une soumission. Celle-ci peut être plus ou moins intense, plus ou moins généralisée et plus ou moins explicite. Les acteurs dominants cherchent à asseoir et à garder leur autorité et s'en servent à des fins de production. Les acteurs dominés sont considérés comme des sujets subordonnés. La plupart du temps, ils le sont, parfois, ils s'échappent de ce carcan. L'appropriation révèle une main mise sur le temps et sur la capacité de travail au service des intérêts de l'entreprise. Elle consiste à extraire les potentialités des salariés, à disposer de leur temps, à accaparer leur énergie. Ici le rapport salarial se vit dans l'exclusivité et dans la disponibilité sans faille. Toutefois, l'échange est mis à mal par l'absence d'engagement formel de la part des employeurs

vis-à-vis de leurs salariés. L'exclusion peut être partagée et initiée par les deux acteurs du rapport. Elle sert les intérêts des employeurs qui peuvent se permettre de cesser une relation sans lendemain. Les salariés sont capables de renoncer aux exigences selon leur propre interprétation. L'infériorisation consiste à diminuer et dévaloriser le travail et, à travers lui, celui qui l'a accompli. Elle est présente dans des rapports conflictuels nés de jugements défavorables, stigmatisants, discriminants.

Globalement, aucun de ces rapports ne peuvent être rapprochés d'un des sous-groupes que nous avons construit et inversement, aucun sous-groupe ne peut se prévaloir d'avoir rencontré un rapport plus qu'un autre. Pour être vraiment complet, on peut toutefois noter quelques tendances. Les informateurs dont les parcours sont rompus ont connu plus de rapports de domination basés sur la responsabilisation que les autres. Dans la deuxième phase de leur parcours ou dès l'élément qui a déclenché cette rupture, les informateurs semblent avoir ressenti une responsabilisation vis-à-vis des actes, des résultats, des décisions prises et des conséquences qui en découlent. Dans le groupe des parcours circulaires, on relève une répétition importante des rapports d'exclusion liés, selon nous, à la nature des emplois et des postes occupés. La plupart des informateurs de ce sous-groupe sont sans emploi au moment de l'entrevue, ayant été exclus des places auxquelles ils avaient réussi à accéder.

On ne peut pas non plus clairement attribuer la spécificité d'un des rapports à une catégorie sociale particulière. Qu'ils soient femmes, sous diplômés, migrants ou jeunes, les informateurs n'ont pas été épargnés. À nouveau, il est possible d'apporter quelques nuances sans toutefois tomber dans l'analyse infiniment réduite du détail, ni à l'inverse dans la généralisation. Les femmes, par exemple, ont principalement occupé des emplois dits féminins. Pour la majorité d'entre elles, ils leur donnent satisfaction mais dans la mesure où ils correspondent à des postes d'exécution et temporaires, elles vivent les mêmes contraintes que les hommes en terme d'appropriation de leur temps. Le décalage se situe alors dans la difficulté de concilier simultanément le statut de salarié assujéti et celui de mère de famille avec

des obligations vis-à-vis de leurs enfants. Toutefois, deux d'entre elles ont clairement énoncé les rapports de domination dont elles ont été l'objet en tant que femme. Leur expérience révèle en effet la nécessité de soumission à des postes subalternes et sous payés et l'inégalité de traitement émanant de rapports de genre. Les pères de famille ont dû aussi renoncer à certaines exigences pour accomplir leur rôle parental.

De nombreux informateurs ont fait part de leurs difficultés, au début de leur trajectoire professionnelle, alors qu'ils étaient âgés de moins de 25 ans, voire même de moins de 18 ans. Le manque de confiance vis-à-vis de leurs compétences, leur assignation à des postes subalternes sont fréquents. Ils peuvent également être traités comme des salariés à part, sans protection. Avec l'avancée en âge, ils rencontrent d'autres difficultés. Leurs capacités de rendement sont mises à l'épreuve. Les rapports d'exclusion liés à la flexibilité de leurs emplois se transforment en barrières d'accès à l'emploi.

Les informateurs originaires d'un autre pays ont deux profils distincts. Soit ils avaient préalablement travaillé, soit ils n'avaient pas d'expérience particulière. Pour les premiers, les principales difficultés se situent dans l'impossibilité de faire valoir leurs compétences antérieures. Ces exigences comportent à la fois des rapports d'infériorisation et d'exclusion avec des enjeux de reconnaissance et d'accès à l'emploi. Pour les personnes n'ayant pas travaillé à l'extérieur avant leur arrivée au Québec, leurs choix semblent assez limités et leurs parcours assez similaires. L'opacité du marché du travail se transforme en rapport d'infériorisation dans la mesure où elles sont confinées à des postes d'exécutants. Les informateurs se retrouvent face à des barrières linguistiques et à des rapports de domination et d'appropriation renforcés par les situations d'obligation de travailler, sans pouvoir compter sur une éventuelle solidarité familiale.

Enfin, il nous semble que le dénominateur commun de tous les informateurs soit leur appartenance de classe. Si l'on reprend les critères objectifs de la stratification sociale tels que la catégorie socio-professionnelle ou le revenu, l'évidence de la position au

bas de l'échelle sociale saute aux yeux pour les trois quarts des répondants. Trois exceptions sont à relever : un directeur d'organismes communautaires (Jason), une intervenante sociale (Hélène) et une actrice (Marie-Claude) peuvent-ils être « classés » dans cette même catégorie ? Leur rémunération est peu élevée, éventuellement instable. Toutefois, leurs attributions nécessitent des prises de décisions, de responsabilités, supposent des marges de manœuvres que les autres informateurs n'ont pas. Ces trois répondants appartiendraient à la classe communément appelée « moyenne ». L'une d'entre elles a choisi d'élever son premier enfant dans la mesure où son conjoint perçoit un salaire suffisant pour les faire vivre. Une autre est récemment devenue propriétaire d'un condominium. On pourrait donc dire qu'ils se situent dans une position sociale plus favorable, voire relativement plus aisée par rapport aux autres. Même si les dix à quinze ans de leurs parcours précédents l'entrevue comportent des ruptures, même si les contraintes qui sont les leurs et rattachées au secteur ou au métier dans lesquels ils exercent sont bien réelles, leurs marges de manœuvre, leur niveau de vie et leur capacité d'épanouissement sont palpables. Toutefois, le rappel de ces contraintes permet d'avancer qu'ils appartiennent bien, eux aussi, à une classe sociale non propriétaire des moyens de production, soumise aux rendements et source de profit, tout en ayant une marge de manœuvre supérieure aux ouvriers et employés que nous avons rencontrés. Ces exemples démontrent les limites d'une analyse stricte de la stratification pour penser les inégalités. Ils en sont d'autant plus révélateurs que ces trois situations représentent *a priori* un contre exemple de l'image traditionnelle du prolétariat harassé par l'usine et ses fumées.

Certains emplois sont appréciés par leurs détenteurs, ils procurent une certaine satisfaction et laissent du temps libre pour la vie personnelle, les loisirs ou la culture. Ils symbolisent la diversité des offres du marché du travail et la capacité de choix disponible selon ses aspirations et ses valeurs. C'est le cas de Marie, employée de bureau ou de Mofhat, agent de sécurité à temps partiel, de Martin qui s'épanouit dans

l'art de la coiffure, de Claude, chargée de cours à l'université, de Gérard, animateur sportif dans un centre communautaire, de Carla avec le bénévolat ou encore de Mina qui assure le service aux tables d'une clientèle défavorisée. Si, dans ces exemples, les rapports de production établis entre employeurs et employés permettent à ces derniers d'occuper une place et, ainsi, obtenir un statut social reconnu, ils n'en sont pas moins soumis à des contraintes avec lesquelles ils doivent composer et qui sont hors de leur portée d'action. Limitation du nombre d'heures de travail pour le temps partiel, instabilité du statut de chargé de cours, salaire minimum définissent aussi leur situation. Autant de conditions avec lesquelles ils doivent composer, c'est-à-dire par exemple, vivre en colocation, restreindre les dépenses alimentaires, habiter dans un quartier jugé insécurisant, faire appel aux organismes communautaires pour les soutenir face aux charges de la vie quotidienne. Pour certains, ces liens de dépendance matérialisent les difficultés de leur situation et symbolisent leur appartenance à une classe sociale défavorisée.

Les autres informateurs sont exclusivement des personnes sans activité au moment de l'entrevue, en attente d'une mission, d'une formation ou en recherche d'emploi. Leur parcours et leurs expériences peuvent se symboliser par l'expression malheureusement bien claire « d'armée de réserve » que Pfefferkorn (2007) reprend de Marx. Embauchés selon les aléas conjoncturels et un fonctionnement structurel du marché du travail basé sur le court terme, ils comblent les intérêts économiques des entreprises au détriment de leurs conditions de vie. Ils constituent, selon nous, la nouvelle classe ouvrière.

Cette section a été consacrée à la mise en évidence d'une lecture critique de la conflictualité sociale que représentent les rapports du travail. L'utilisation des notions de domination, d'appropriation, d'exclusion et de discrimination permet de donner une profondeur théorique complémentaire aux dimensions de Paugam (2007) pour penser la précarité du travail et de l'emploi. Il faut noter que ces rapports traversent

tous les parcours, différents statuts occupés et permettent de comprendre une partie de l'expérience vécue par les informateurs. Nous reviendrons sur cette analyse dans le chapitre suivant consacré à la présentation de nos propres résultats desquels ils s'inspirent. Auparavant, il est possible de poursuivre l'exploration des concepts clés de notre cadre d'analyse.

### 6. 3. Comment émergent les processus de précarisation du travail ?

Le cheminement conceptuel de notre pensée nous a conduit à explorer deux notions complémentaires à celle des inégalités sociales. Le travail et l'emploi peuvent en effet se penser à travers la structure du marché du travail qui les entoure et les processus organisationnels mis en place par les entreprises.

Comme nous l'avons précisé dans notre cadre théorique, la notion de segmentation du marché du travail renvoie à des dimensions macroéconomiques et à une division de la main d'œuvre en segments. Compte tenu des caractéristiques de notre objet et des orientations de notre recherche vers les logiques de situations et d'actions articulées dans des parcours professionnels, il s'est avéré impossible d'avoir recours à son utilisation pour interpréter nos données. Notre analyse va donc plutôt s'attacher à porter un regard sur la notion de précarisation du travail, développée par Appay (2001) et Le Lay (2007a, 2007b). Toutefois, nous verrons que certaines situations évoquent des pratiques de flexibilité qui alertent sur les modalités de leur construction.

Pour Appay (1999, 2001), la précarisation du travail est ancrée dans les organisations de travail que Le Lay (2007a, 2007b) nomme « la gouvernementalité » en introduisant explicitement un rapport de domination entre gouvernants et gouvernés. L'individualisation des relations de travail se lit à travers la multiplication des statuts et l'éclatement des collectifs de travail. L'intensification du travail se généralise ainsi que l'instabilité statutaire. La main d'œuvre fait l'objet d'une gestion différentielle.

#### 6. 3. 1. Les relations salariales

L'organisation du travail comprend à la fois la mise en place concrète des activités de production et les cadres dans lesquels ces activités se réalisent (Méda, 2004), soit le rapport salarial établi entre deux types d'acteurs, employeurs et employés, encadré

par les politiques publiques et le mouvement syndical. Différentes données issues des entretiens peuvent être interprétées avec ce schéma.

Les activités ou les tâches confiées aux informateurs de notre enquête, on l'a déjà dit, sont le plus souvent répétitives, physiques voire dangereuses, multiples, parfois complexes. Les conditions dans lesquelles ils sont embauchés leur demandent un apprentissage et une adaptation rapides, des rythmes et des cadences importants et imposés. Ils doivent accepter des horaires coupés ou atypiques, de jour comme de nuit. La majeure partie d'entre eux a été soumise à une intensification du travail du fait de ces cadences mais aussi à des délais prescrits, à des consignes intempestives ou contradictoires, à l'absence de marge de manœuvre, au harcèlement.

Ces activités sont effectuées au sein d'équipes de travail existant depuis longtemps ou plus récemment, constituées de salariés stables ou sous contrats temporaires. Les réponses des informateurs sur ces collectifs de travail sont laconiques, brèves et rares. Faut-il en déduire un indice de l'éclatement du travail d'équipe ? Nous ne pouvons l'affirmer avec précision par manque d'éléments. On peut penser que cette absence de référence à l'équipe est liée au contenu des questions posées. On peut aussi l'interpréter comme un signe de la désuétude et de l'isolement dans lesquels les informateurs ont travaillé. Quelques-uns ont formulé le souhait et ont pu effectivement s'entraider, échanger et enrichir leur travail par les relations avec leurs collègues. Plus nombreux sont ceux qui ont évoqué une mauvaise ambiance, un chacun pour soi, une éventuelle concurrence et, dans bien des cas, une inégalité de traitement entre les salariés temporaires et les salariés permanents, laissant sous entendre la présence de frictions ou de dévalorisation.

L'action syndicale est également peu présente dans les expériences. Quand il en est fait mention, les témoignages portent plutôt sur l'impact négatif des négociations sur leur situation. Autant de signes d'éclatement du collectif, que ce soit au niveau de l'activité ou des conditions de travail. La référence au droit du travail et à ses modalités d'application a permis de comprendre que certaines pratiques tentent de le

détourner. Dans ces conditions, la question est celle des réparations obtenues ou non, avec l'aide d'un avocat commis d'office. Plus généralement, on peut penser que l'absence de contrôle dans les milieux de travail facilite la mise en œuvre de pratiques douteuses.

Les témoignages éclairent aussi sur l'isolement, du fait de l'absence de référence à des conventions écrites permettant d'encadrer la conclusion des ententes. La recherche d'emploi par porte à porte, le travail sur appel participent à une individualisation des relations de travail dès l'embauche. En cours d'emploi, les formes de contrôle et d'évaluation utilisées, les modes de responsabilisation face aux actes posés individuellement, construisent des relations atomisées, de gré à gré. Certaines pratiques de gestion du personnel consistent à conditionner une embauche à l'obligation de disponibilité sans terme, donc à être temporaire de longue durée, à soumettre le renouvellement d'un contrat aux résultats obtenus, contrôlés par une personne extérieure, et à la capacité d'obéissance et de dynamisme d'un salarié tenu en haleine par l'absence d'engagement *a priori*. Ainsi, la gestion de la main d'œuvre devient personnalisée, non encadrée et arbitraire. L'embauche a lieu à la journée. Les changements d'horaire ou d'équipe, les fins de contrats arrivent sans préavis, sont décidés sans négociation et sans règle établie.

On retrouve donc les dimensions des « dispositifs de gouvernementalité » telles que définies par Le Lay (2007 :8) qui traduisent les positions d'assignation, de dévalorisation et d'isolement occupées par les salariés sous contrat temporaire contraint. Ces situations sont d'autant plus fragiles que le rapport de force contenu dans le rapport salarial est renforcé par l'existence d'un taux de chômage important, alimenté en partie par ces pratiques, touchant les mêmes catégories de salariés, vivant les mêmes contraintes et destinés aux mêmes types d'emplois. Cette réserve de travailleurs occasionnels, utilisée sans limite, remplit une fonction essentielle dans la mise en œuvre de la flexibilité.

### 6. 3. 2. Une précarisation du travail nuancée

Les situations professionnelles des informateurs peuvent être interprétées par la notion de précarisation du travail de Appay (1999, 2001) qui renvoie, selon cette auteure, d'abord à une remise en cause du travail comme pourvoyeur d'une position sociale valorisante, ensuite à un phénomène social violent et enfin à un processus de retrait forcé du marché du travail. À partir d'une lecture transversale de nos données, nous allons évoquer et mettre en perspective ces trois aspects tout à tour.

Annoncer que le travail permet d'occuper une position sociale valorisante suppose de partir d'une définition relativement consensuelle des sources de valorisation. Les principes qui en sont à l'origine sont alors l'épanouissement et la réalisation de soi, la relativité de sa position au regard de celle des autres selon une échelle incluant le statut, le prestige, la rémunération, les avantages sociaux, l'autonomie, la liberté...., la liste est longue et ne peut être exhaustive. On peut donc se demander si cette dimension de valorisation est efficiente pour circonscrire le degré de précarisation ? À partir de l'analyse des thèmes issus des récits des informateurs, on trouve une multiplicité de réponses liées aux attentes vis-à-vis du travail et au statut de la personne qui répond. Peut-on alors trouver des fils conducteurs pour poursuivre cette analyse ? Les informateurs nous ont parlé des gains procurés par le travail, renvoyant aux dimensions du rapport au travail de Paugam (2007), c'est-à-dire l'aspect économique, relationnel et productif. Compte tenu des faibles rémunérations et de leur instabilité, les gains monétaires sont minimes, permettent la survie et affectent l'autonomie financière. L'alternance fréquente des emplois avec des périodes de chômage ou d'aide sociale dégrade les budgets. De ce point de vue, leur position sociale est dévalorisée. Les relations avec les autres sont éphémères et fonctionnelles. Peu ont évoqué la solidarité, les échanges avec les collègues. Selon la grille de lecture de Appay (1999), la position sociale des informateurs des deuxième et troisième groupes (donc une majorité de l'échantillon) semble ne pas être valorisante, elle

pourrait même être disqualifiante, pour la plupart d'entre eux. Pourtant, la persévérance de nos informateurs témoigne d'une volonté de travailler. Les arguments avancés sont alors d'occuper une place conforme à leurs souhaits, attendue par la société, pourvue d'un statut d'individu actif. Leur but est de ne pas être dépendant du système d'aide sociale considéré comme stigmatisant et de pouvoir remplir leur rôle parental. L'apport du travail le plus explicite se situe dans les réalisations auxquelles ces salariés ont participé (quelles soient concrètes ou symboliques), dans les résultats obtenus, dans l'utilité de leur tâche, dans l'appartenance à un métier choisi. La valorisation qu'ils en récoltent explique leur motivation au travail, donne un sens à leur peine.

Pour Appay (1999), la précarisation est associée à un phénomène social violent, une affirmation renvoyant à deux significations différentes. Soit la violence est attribuée au phénomène en lui-même, soit elle est intrinsèque à la précarisation, construite par des processus violents. Dans le premier sens, la violence signifierait l'intensité du phénomène, sa virulence, son énergie et permettrait de décrire les caractéristiques d'un phénomène macrosociologique et de le situer par rapport à d'autres. Dans le deuxième cas, parler d'un phénomène social violent oriente la réflexion sur ses manifestations, sur ses modalités d'ancrage dans les pratiques de ceux qui la construisent et de ceux qui la vivent. La violence peut alors être synonyme de brutalité et de contraintes. Compte tenu de l'orientation de nos questions de recherche, nous pouvons utiliser la deuxième acception en nous penchant d'abord sur l'expression de cette violence en distinguant ses formes matérielles (objectives) et ses manifestations symboliques (ressenties). Pour en saisir les spécificités, nous nous sommes livrées à une analyse sémantique qui a l'avantage d'illustrer nos propos, de rester fidèle au discours des informateurs et donc de percevoir le sens donné aux situations par les informateurs eux-mêmes. Par rapport aux contraintes matérielles évoquées dans les entretiens, l'acteur impliqué est clairement identifié et appartient à la hiérarchie directe du répondant. Deux types de discours sont utilisés pour rendre

compte de la violence. D'abord le répondant décrit des actes, des décisions prises par un acteur : changement de poste, exigences non tenables, plaintes. Ici, la contrainte est formelle, incarnée dans des pratiques de déclassement, de harcèlement, d'autorité ou de reproche. Ensuite, on qualifie l'acte selon sa propre perception, des cadences « incroyables », une attitude « épouvantable ». La surcharge de travail provoque l'étonnement et la stupeur. Les pratiques autoritaires entraînent à la fois la terreur et le scandale.

Les contraintes symboliques mettent en scène des acteurs moins bien identifiés, plus éloignés, un système nébuleux et pourtant bien réel. L'utilisation de pronoms impersonnels, de fonctions symboliques, l'entente tacite entre institutions évoquent la violence des organisations, un système rigide fonctionnant unilatéralement, aux intentions vagues voire dissimulées, aux pratiques douteuses, aux contraintes implicites mais doté d'un pouvoir de coercition, de répression et de sanction. Pour Appay (1999), il ne fait aucun doute que ces pratiques participent à un processus de précarisation et au déni de la personne et de sa dimension humaine et à « l'inexistence sociale » par la perte du statut d'individu social et la soumission.

La troisième caractéristique utilisée par Appay (1999) pour circonscrire la notion de précarisation du travail est le retrait forcé du marché du travail. Les témoignages nous ont permis de mettre en évidence des processus qui empêchent l'entrée en emploi ou qui érigent des barrières de maintien en emploi. Toutefois, il est nécessaire de distinguer les pratiques directes d'éviction de personnel des pratiques indirectes qui poussent au retrait. Dans le premier cas, les informateurs se font licencier pour fin de contrat, sans appel possible. Les pratiques d'externalisation de certaines activités, par exemple, consistent à sous-traiter la maintenance en informatique des sociétés clientes à des entreprises spécialisées. La flexibilisation de la main d'œuvre assure à ces dernières de pouvoir disposer de salariés d'exécution pendant le temps d'une mission, en ayant recours aux agences de placement et de rester compétitives en conservant des professionnels hautement qualifiés. Sur un deuxième plan, les informateurs font

face à des situations qui se dégradent jusqu'au conflit. Ils subissent des pressions, une absence de reconnaissance de la pénibilité, des engagements non tenus, une dévalorisation de leurs efforts. Ces interactions évoquent le déni de la personne comme être humain, comme sujet porteur de droits dont parle Appay (2001) et les poussent à partir. Pour autant, sauf quelques exceptions, ce retrait forcé s'opère vis-à-vis d'un lieu et dans une temporalité précise et limitée mais pas du champ du travail dans son ensemble. Il apparaît comme un retrait réactionnel à des pratiques intolérables et ne peut être considéré comme un abandon. Dans bien des cas, les informateurs recherchent à nouveau un travail, veulent être à nouveau embauchés. Les retraits de longue durée que nous avons recensés se sont opérés après de nombreuses tentatives d'emplois, de nombreuses expériences accumulées, signes d'une usure lancinante mais aussi de la persévérance et de la motivation à travailler.

Ainsi, nous apportons deux nuances vis-à-vis de la proposition de Appay (1999, 2001). Alors que dans une perspective sociologique générale, elle considère que la précarisation du travail est une remise en cause du travail comme pourvoyeur d'une position sociale valorisante, il nous semble que l'intensité de cette remise en cause puisse être relativisée par le récit des informateurs que nous avons rencontrés. Pour ces derniers, le travail est une valeur essentielle et il procure une position valorisante, comparativement aux épisodes de chômage ou d'aide sociale. La source de leur malaise est plutôt contenue dans l'activité de laquelle ils attendent un salaire et une reconnaissance qui ne sont pas toujours au rendez-vous. En fait, il semble que la remise en cause de la position sociale se fasse directement et exclusivement au sein des milieux de travail, trouve son origine aux confins du rapport salarial inégalitaire, en termes de domination et de différenciation. Cette nuance avec les travaux de Appay (1999, 2001) rejoint et prolonge les débats sur la crise du travail en cours depuis le tournant des années 2000, notamment vis à vis des jeunes ou des chômeurs, moins demandeurs vis à vis du travail que les générations précédentes. Il nous semble

que, dans notre enquête, la rupture et le changement se situent plus au niveau des modalités qui entourent l'activité salariale qu'au niveau du travail en tant que tel. Dans cette perspective, la précarisation du travail renvoie à un processus de redéfinition des modes relationnels établis entre employeurs et salariés, une remise en cause des modalités de régulation de leurs rapports, visibles à travers l'organisation du travail et le traitement différencié dont les derniers sont l'objet.

La deuxième nuance concerne le retrait forcé. Appay (2001) considère que la précarisation du travail équivaut à une exclusion du marché du travail. À la lecture des témoignages, nous pensons plutôt que les départs forcés peuvent parfois se comprendre comme une démarche de protection, une stratégie de contournement de pratiques injustifiables. Le retrait est temporaire et partiel, effectif vis à vis d'une entreprise du fait de la rupture de la relation d'emploi mais les personnes sont toujours disponibles, prêtes à retravailler et actives dans leurs démarches. Parfois, elles en profitent pour se former, se réorienter. Parfois, elles bénéficient de l'assurance chômage ou, à défaut, de la sécurité du revenu, en attendant de trouver un nouvel emploi. La nuance que nous apportons à l'affirmation de Appay (2001) permet de poser un autre regard sur les situations vécues et les actions envisagées pour s'en sortir. La précarisation du travail apparaît comme un processus de gestion des flux de main d'œuvre, sans toutefois équivaloir à son exclusion. Elle oblige les personnes à mobiliser des ressources importantes pour retrouver leur place.

À travers ces dimensions, il est possible de définir la précarisation du travail comme un processus lié en premier lieu à l'hégémonie de l'idéologie néolibérale, caractérisée par la flexibilité de la main d'œuvre et qui affecte l'emploi, en second, à l'idéologie du management, basée sur la gestion et « l'incitation à l'investissement de soi dans le travail » (Bresson, 2007 :84), sans avoir la garantie d'une contrepartie.

### 6. 3. 3. La flexibilité multiforme

Sans pouvoir véritablement parler de segmentation du marché du travail dans la mesure où nous ne disposons pas de données socioéconomiques à la fois transversales et sectorielles permettant d'effectuer une analyse comparative entre les différents segments de main d'œuvre, nous souhaitons toutefois évoquer le thème de la flexibilité car elle repose sur des pratiques concrètes et qu'elle a un lien direct avec la précarisation du travail. Les différents types de parcours et les modalités d'utilisation de la main d'œuvre mises en évidence dans le chapitre 4 contiennent des traces de cette flexibilité, définie par Sennett (2000) comme une nouvelle modalité institutionnalisée de gestion des emplois. En scrutant les pratiques d'utilisation de la main d'œuvre, les raisons des embauches ou des fins de contrats relatés dans les entrevues, il nous semble en effet, possible d'apporter des éléments de réponse aux interrogations posées à la notion de précarisation du travail dans notre cadre théorique. Comment ces pratiques et ces décisions structurent-elles les différents types de parcours ?

Dans le premier sous-groupe dit des parcours aménagés, la flexibilité se lit à travers l'imposition de contrats saisonniers allant jusqu'à l'obligation d'inscription au chômage pendant les périodes creuses (Hélène) ou d'une amplitude horaire limitée au temps partiel. Dans notre échantillon, ces contraintes sont vécues dans certains emplois proposés par le secteur communautaire ou le transport. Il faut ajouter que l'obligation d'exercer la coiffure avec un statut de travailleur autonome faite à Martin ressemble à du salariat déguisé et déstabilise l'emploi et la rémunération perçue.

La mise en évidence de parcours rompus dont la deuxième phase se caractérise par une succession d'emplois temporaires trouvés par l'intermédiaire d'agences de placement dans les années 2000 permet de penser qu'un marché structuré de louage de main d'œuvre semble s'être développé. Sylvain et Mofhat sont à la merci de pratiques d'embauche et de missions à court terme, décidées par des « clients

puissants » et déléguées à des recruteurs gérant des banques de données de travailleurs, c'est-à-dire un nombre de candidatures qui ne cesse de s'accroître.

Les licenciements économiques tels que les informateurs du troisième groupe (parcours circulaires) les ont vécus ressemblent plus à des restructurations qu'à des faillites dans la mesure où ils ont donné lieu à des délocalisations dans une province voisine. Ces processus d'exclusion transforment les salariés stables en chômeurs. Dans de nombreux exemples, le principe de la satisfaction du client légitime la flexibilité fonctionnelle de l'organisation du travail visant l'adaptation et la rapidité des réponses. Les salariés sont considérés comme étant à disposition sans délais et sans conditions. Qu'ils soient directement embauchés ou recrutés par une agence, l'entreprise s'engage dans une relation à court terme et individuelle avec, le plus souvent, un chômeur. Bénéficiant d'un régime d'indemnisation *a minima* pour le contraindre à retravailler le plus vite possible, celui-ci accueille l'offre d'emploi qui lui est faite sans broncher. Son statut d'assisté social le pousse à accepter tout type d'emploi, en l'occurrence temporaire. Une fois embauché, se sachant évalué sur sa rapidité décisionnelle et son rendement, la personne fait de son mieux pour augmenter ses chances de classement favorable, indispensable au renouvellement éventuel d'une prochaine et hypothétique relation d'emploi. Les secteurs les plus concernés sont les services à la personne, aux entreprises et certains travaux dans la restauration.

Pour Sennett (2000) et D'amours (2006), la flexibilité fonctionnelle mise en place par les acteurs du centre des réseaux de production consiste à externaliser un certain nombre d'activités dont la résolution est dévolue à un archipel de petites entreprises. Celles-ci peuvent faire appel à des agences de placement pour leur fournir du personnel à qui elles confient principalement des tâches d'exécution, à des cadences difficilement soutenables. Ce processus de contractualisation en chaîne, particulièrement bien détaillé par Dany ou Sylvain, opère par sélection (le critère principal étant la disponibilité), division (entre postes de supervision et postes d'exécution) et assignation (les salariés sont temporaires de longue durée, n'accèdent

pas à la formation continue). Le secteur des entrepôts de marchandises semble opérer de cette manière de longue date. Celui de l'informatique, en proue dans les années 80, semble avoir réorganisé ses modalités de travail de cette manière dès les années 90.

À ces processus s'ajoutent les opérations diffuses de supervision du travail. Dans l'exemple de Charles, le salarié est affecté directement auprès du client qui devient l'évaluateur et le superviseur. Les attentes vis-à-vis de son rendement dépendent des raisons qui ont nécessité le recours à du personnel temporaire. En cas de remplacement effectif pour l'absence d'un salarié stable, la personne doit exécuter les tâches à l'identique, ce qui suppose une bonne capacité d'adaptation et de réactivité. Si, comme nous l'avons constaté, la personne est embauchée suite à un licenciement ou des suppressions de postes, les exigences sont plus élevées. La polyvalence se transforme en injonction à se surpasser pour combler le manque de personnel.

Dans le cas de Dany, le salarié est implanté chez le client et supervisé par un supérieur technique appartenant à l'entreprise intermédiaire entre le client et l'agence de louage de main d'œuvre. Cette relation triangulaire entre société cliente – société contractante – agence, impose au salarié temporaire une double hiérarchie qui organise un double contrôle sur le travail effectué. Les responsabilités face à son contrat sont floues, la gestion de la relation d'emploi est diluée dans cette relation complexe. Ce processus de délégation en chaîne de l'encadrement éloigne et masque l'autorité dont dépend le renouvellement de la mission, réduit les occasions de reconnaissance, augmente les probabilités de contradictions voire d'abus de pouvoir.

Il semble enfin que l'agencement des conventions et ententes conclues entre les employeurs, les syndicats et le gouvernement alimentent la construction de certains parcours. Les organisations syndicales mènent des luttes visant le maintien du volume d'emplois stables. Elles concernent en priorité les salariés permanents, leurs places, leurs statuts mais n'apparaissent pas dans les récits et les expériences des informateurs que nous avons rencontrés. Le gouvernement accompagne la flexibilité annuelle des horaires en acceptant que des salariés permanents bénéficient

d'allocation chômage pendant les périodes creuses. Par ailleurs, les contraintes de recherche active d'emploi faites aux bénéficiaires de transferts sociaux les obligent à accepter, sans délai, des offres d'emploi, quelles que soient leurs conditions. Celles-ci étant temporaires, la personne se retrouve rapidement au point de départ et prise dans un cercle vicieux qui l'assigne à des postes identiques. Dans ces conditions, on peut comprendre que la pression à la recherche active d'un emploi exercée par l'État alimente le marché du travail temporaire.

En rattachant les pratiques d'utilisation de la main d'œuvre aux courbes des différents parcours des informateurs de notre échantillon, il nous semble avoir pointé quelle peut être l'incidence de la flexibilité sur les parcours professionnels de ceux qui la vivent et la subissent. Cette analyse donne à voir dans quelle mesure les statuts occupés deviennent un agencement, une construction, impliquant l'action et les interactions de différentes catégories d'acteurs aux positions inégales. Flexibilité et précarisation du travail apparaissent comme deux notions renvoyant aux mêmes types de processus visant l'optimisation de la gestion des salariés et aux différents rapports évoqués dans la section précédente. Elles nous permettent de nous intéresser aux personnes qui la vivent, soumises à des logiques gestionnaires et financières qui interfèrent sur leur statut et leur place.

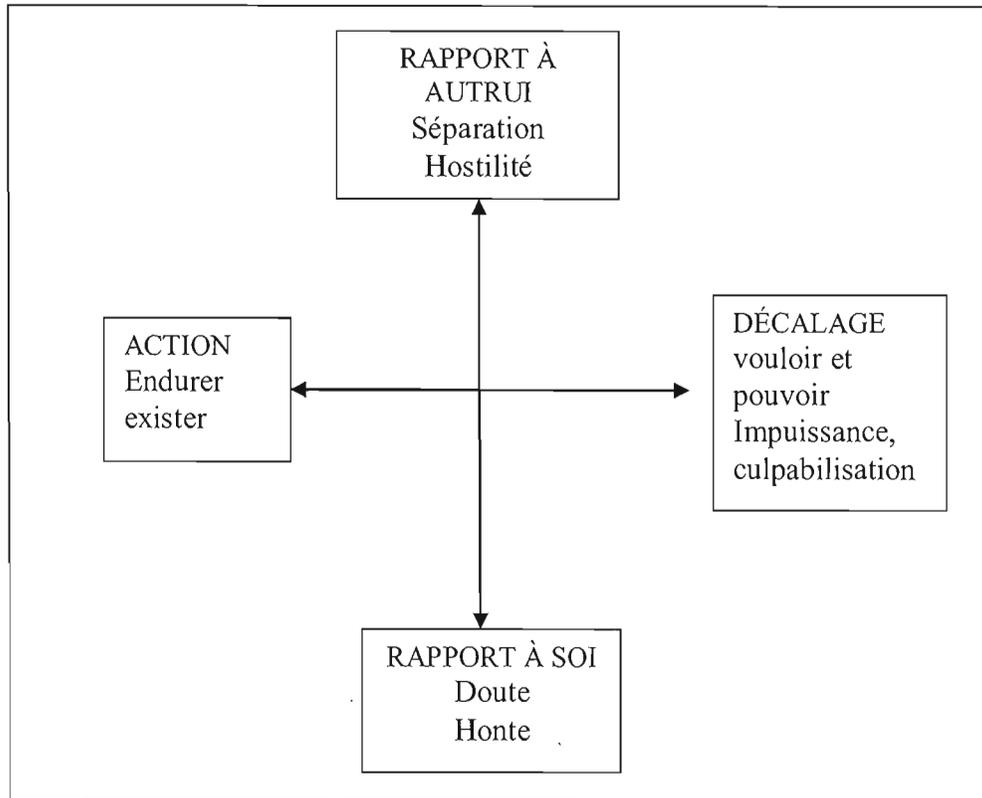
Nous n'avons pu reprendre l'hypothèse d'une redondance ou d'une complémentarité entre la notion de segmentation du marché du travail et celle de précarisation du travail dans la mesure où la première est peu efficace pour analyser vingt parcours professionnels ou même 150 emplois, issus du hasard de l'échantillon. Les données recueillies sur les secteurs d'activité ou les entreprises sont trop incomplètes pour en généraliser la portée. Par contre, la notion de précarisation du travail constitue un des socles théoriques de notre recherche et elle est pertinente pour éclairer un certain nombre de nos données. Toutefois, il semble que la lecture n'est que partielle dans la mesure où nous n'avons abordé que certaines conséquences de ces processus. Nous allons pouvoir compléter avec la prochaine notion.

#### 6. 4. La souffrance sociale

Dans cette section, nous allons aborder les impacts de ce qu'ont vécu les informateurs à partir du concept de souffrance sociale, en élargissant notre analyse aux enjeux qu'elle soulève en termes de reconnaissance et d'injustice. Ainsi, nous dialoguons avec différents auteurs, principalement des philosophes mais aussi des sociologues critiques du champ social et de son fonctionnement.

Deux contributions majeures vont être utilisées pour aborder la notion de souffrance sociale car elles représentent deux niveaux d'analyse différents et complémentaires de « l'inscription des processus sociaux dans les corps et les esprits » (Blais, 2007). Il s'agit d'abord des dimensions analytiques de Ricoeur (1994) construites en deux axes, représentés dans le tableau suivant : (axe vertical : le souffrir, axe horizontal : agir-pâtir) puis de la notion d'épreuves utilisée par Martuccelli (2009).

Schéma 6. 1 : Axes de la souffrance sociale proposés par Ricoeur (1994).



L'axe du souffrir implique le lien social alors que celui de l'agir-pâtir introduit la capacité plus ou moins restreinte d'action. Dans une réflexion plus générale, nous verrons comment les propositions de Blais et al (2007) et Lamoureux (2007) peuvent s'appliquer. Si, comme elles le suggèrent, la notion de souffrance sociale est un outil de visibilité des processus de domination, il nous sera possible de faire le lien entre ceux dits de précarisation que nous avons révélés dans la section 3 de ce chapitre.

#### 6. 4. 1. Rapport à soi et rapport à autrui : décalages, obstacles et luttes

Dans le chapitre 5, nous avons longuement évoqué les décalages ressentis par les informateurs entre d'une part, leurs projets et leurs objectifs et d'autre part, les positions occupées dans la sphère du travail, incluant la structure des offres d'emploi, les conditions de travail proprement dites et les barrières érigées par le jeu d'interactions interpersonnelles ou par les règles des systèmes d'emploi.

Dans cette section, il nous paraît intéressant de combiner les éléments caractérisants les deux axes de la souffrance, selon Ricoeur (1994). Comment le rapport à soi devient-il souffrance ou action ? Dans quelle mesure le rapport aux autres déclenche-t-il un mal être ou une mise en mouvement ? Avant de répondre à ces questions, il est nécessaire de préciser que la conception de l'acteur social que nous avons retenue, équivaut à le considérer comme une personne en interaction, dont le principal exercice est d'articuler ses composantes avec les règles instituées, en tenant compte de l'interdépendance entre ses propres aspirations et les opportunités existantes.

Le vécu des expériences de travail et de ce qu'elles comportent s'exprime sous deux formes principales dans les récits. D'abord, les situations successives occupées peuvent provoquer un certain désarroi dans la mesure où elles représentent un revers, un échec. La déception s'amplifie quand la position présente est considérée comme une perte, un décalage avec celles du passé. Ces revers sont souvent intériorisés et remettent en cause sa propre image, provoquent le doute vis-à-vis de soi-même, une honte vis-à-vis de la place occupée, vécue comme humiliante. Le rapport à soi se lit comme une dévalorisation personnelle, une auto-négation de ses propres capacités. Pour d'autres, la souffrance se lit comme un épuisement tant physique que personnel, une baisse de son énergie, symbolisée par le besoin de se retirer. Ces différentes formes de mal-être entraînent à la fois un sentiment d'exclusivité, associé à et renforcé par, un relatif isolement et une culpabilisation vis-à-vis de ses propres actions. Elles renvoient à la question évoquée par Ricoeur (1994) qui consiste à se

demander « pourquoi moi » suis-je dans cette situation ? On retrouve aussi le thème du décalage entre vouloir être et pouvoir être qui invalide l'avenir à force de se répéter. Malgré ce « pâtir », les informateurs trouvent des ressources, continuent à agir et portent une volonté d'action qui se manifeste de deux manières. Soit, ils réagissent en résistant et en faisant face aux difficultés. Ils affrontent alors le manque d'argent et d'opportunités en développant des stratégies d'adaptation qui consistent à réduire leur confort, leur niveau de vie ou des stratégies de débrouille en cherchant des solutions viables, en termes de logement ou d'emploi par exemple. Soit, ils réagissent en contournant et en rejetant les conditions, sources de leur souffrance. Ils se placent dans une position d'extériorité vis-à-vis de ces situations pour se protéger et croire en un meilleur avenir.

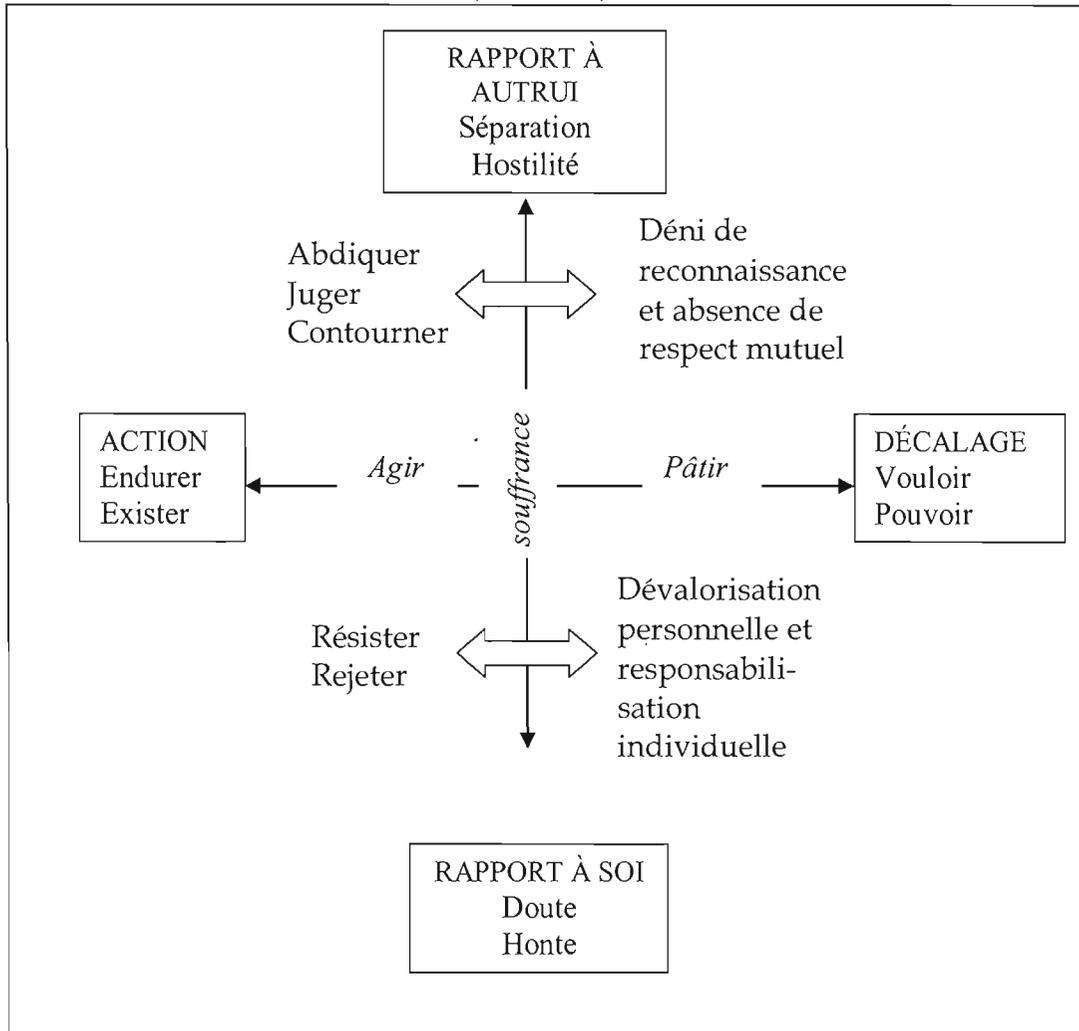
Dans le chapitre 5, nous avons pu contextualiser ces décalages et cette souffrance en nous attardant sur les témoignages relatant les actions et les pratiques des interlocuteurs des informateurs. Le rapport à autrui en lui-même peut être source de souffrance, dans la mesure où l'interaction s'établit d'une manière spécifique et dans un sens défavorable. Les informateurs ont dû affronter différentes contraintes et barrières, posées sans tenir compte des conséquences sur leur vie au travail ou en général. Ensuite, de nombreux témoignages ont insisté sur les pratiques autoritaires et violentes à leur égard. Enfin, certaines situations sont vécues comme ce que Renault (2004) appelle des dénis de reconnaissance et comme l'absence de respect mutuel développé par Sennett (2003). Selon le philosophe, cette absence de reconnaissance prend trois formes que nous avons retrouvées dans notre analyse. À travers les expériences des informateurs, certaines pratiques consistent à déprécier l'individu en niant sa valeur, son expérience, ses compétences, ses savoirs, et entraînent sa disqualification professionnelle, un déclassement. D'autres situations consistent à occulter les difficultés, les conséquences des méthodes utilisées. Cette forme de déni se lit par le manque de soutien ou l'indifférence à l'égard de l'autre. Enfin, certains informateurs ont eu le sentiment d'être l'objet d'exigences particulières, exclusives et

différentielles au sein du collectif de travail. Cette « reconnaissance fragmentée » (Renault, 2004) se vit comme une stigmatisation et nourrit les clivages. Elle concourt à remettre en cause et illustre ce que Sennett (2003) dénonce comme une absence de respect mutuel. Dans les témoignages, les marques de respect font cruellement défaut à travers les pratiques basées sur l'assujettissement ou la responsabilisation quand la relation d'emploi existe. À l'inverse, l'absence d'engagement dans une relation, la sélection au mérite défini par des critères toujours plus nombreux, l'appropriation illimitée de ses rythmes de vie, l'utilisation ponctuelle et incertaine mais récurrente de sa force de travail déclenchent un sentiment d'irrespect mais aussi d'injustice, placent les personnes dans des situations de survie et de concurrence, sources de souffrance.

Face à ces situations, les informateurs ont, là aussi, essayé d'agir. Constatant ces dénis, ils se retrouvent dans une voie sans issue satisfaisante, dans des impasses et, après avoir exprimé leur colère, leur révolte se manifeste de différentes manières. Parfois, ils se résignent, tentant de maintenir un lien, mais, le plus souvent, ils refusent et ne peuvent plus tolérer ces pratiques. La relation d'emploi est rompue et, avec elle, les sources de souffrance disparaissent ou diminuent. Ils tournent le dos et contournent ces expériences en décidant de partir, tout en sachant qu'il leur faudra retrouver une source de revenu très rapidement. Leur départ représente le symbole de leur liberté, de leur capacité d'agir et de s'opposer à ce qu'ils vivent comme une tromperie, une déception à l'égard de l'autre. Leur décision est rarement spontanée, impulsive mais mûrie, réfléchie. Elle peut se lire comme l'expression d'une répulsion vis-à-vis d'autrui, l'impossibilité d'admettre ce qu'il impose et le refus d'abdiquer face à l'injustice. Leur situation légitime aussi l'expression de leur méfiance désormais installée vis-à-vis d'autrui et de leur refus de l'injustice vécue.

On peut synthétiser cette analyse en complétant le rapport entre les deux axes de la souffrance de Ricoeur dans un nouveau schéma, bonifié par notre analyse.

Schéma 6. 2 : Dimensions de la souffrance sociale en situation de travail  
(M. Thirot).



La combinaison des deux axes permet, selon nous, de bien comprendre les dilemmes, les contradictions et, plus généralement, les formes et les conséquences de la souffrance issues d'un rapport à soi et d'un rapport à autrui particulièrement altérés (partie droite du schéma). La force de la proposition de Ricoeur (1994) réside aussi dans la prise en compte de l'action dans la souffrance (partie gauche du schéma). Elle nous suggère que l'acteur, même en situation de souffrance, peut agir. À l'inverse,

l'action peut être influencée par la souffrance. Dans les deux cas, l'acteur n'est pas systématiquement considéré comme une victime immobilisée, toutefois l'analyse de Ricoeur (1994) se focalise sur des enjeux individualisés. Pour penser les expériences individuelles en situation, il est nécessaire de les restituer dans une dynamique plus globale et contextuelle à double temporalité, celle de l'événement et celle du parcours. Il est ainsi possible de se tourner vers les propositions émises par Blais et al (2007) sur la notion de souffrance sociale.

#### 6. 4. 2. La souffrance sociale : une expérience d'injustices

L'analyse des récits que nous avons effectuée est basée sur l'articulation entre le contenu et la forme des parcours. Nous avons pu mettre en évidence que toutes les étapes vécues par les informateurs ne provoquent pas un malaise, un mal-être, une souffrance individuelle et heureusement. Dans les paragraphes précédents, il nous semble avoir démontré que la notion de souffrance sociale permet véritablement, si l'on veut bien y accorder le temps et les méthodes nécessaires, de faire le lien entre l'expression d'une souffrance par l'individu et la trame événementielle de cette souffrance. Cet aller-retour entre le comment et le pourquoi du mal-être nécessite toutefois, selon nous, de dépasser les critères traditionnellement utilisés pour définir une position défavorable. Ce constat renvoie aux différentes critiques relatives aux mesures absolues ou relatives, matérielles ou symboliques de la pauvreté, jugées trop partielles. Il rappelle aussi les limites des approches institutionnalistes de la précarité de l'emploi qui dénoncent essentiellement l'absence d'accès à la protection sociale sans pourtant apporter un éclairage sur les processus déclenchant ce non accès.

Dans la mesure où dans la section 3 de ce chapitre, nous avons évoqué la précarisation du travail comme un processus présent dans les différents parcours et identifié par les traces laissées sur leurs différentes positions, il nous semble intéressant de faire un lien plus direct avec les différentes formes de souffrance

abordées dans la sous-section précédente. L'intérêt est de voir si, comme Le Lay (2007b) le suggère, la souffrance sociale est un corollaire des processus de précarisation du travail. Le premier synonyme du mot corollaire est conséquence qui suppose un lien de cause à effet. Dans la définition, cette conséquence est à la fois évidente et nécessaire. Ces qualifications peuvent, selon nous, se nuancer. En effet, même si de nombreux informateurs nous ont livré des indices de leur souffrance, peut-on toutefois en déduire que celle-ci est automatiquement, voir exclusivement liée à leurs trajectoires professionnelles ? La maladie, les histoires familiales difficiles, des expériences personnelles marquantes peuvent tout autant être sources de souffrance. L'évidence nous paraît être un attribut posé *a priori*, trop rigide pour être fécond. Le deuxième adjectif suggère un autre type d'interrogations, celui d'un lien de réciprocité entre souffrance et précarisation. En clair, il conviendrait de formuler l'hypothèse suivante : La souffrance sociale serait une conséquence nécessaire à la reproduction des processus de précarisation. Faut-il alors penser que ces réalités sont le fruit de stratégies volontaires, sont recherchées sciemment ? Nous pensons que cette affirmation est à la fois douteuse et hâtive. Elle reviendrait à supposer que les entreprises cherchent à précariser le marché du travail et qu'elles remplissent leurs objectifs par la construction volontaire d'une souffrance. Bien sûr, nos analyses ne permettent pas de le vérifier, elles sont trop partielles car elles ne portent pas sur les entreprises directement. Affirmer que la précarisation du travail se nourrit de la souffrance qu'elle engendre revient aussi à occulter les contraintes qui pèsent sur les décideurs économiques, selon leur secteur et leur position. On ne peut pas présupposer d'un cynisme et d'un manque d'humanisme généralisé. En outre, nos résultats montrent, comme nous l'avons déjà dit, que de nombreux emplois ont permis aux informateurs de trouver satisfaction. Les différents types de trajectoires laissent apparaître des degrés assez variés de difficultés rencontrées par les uns et les autres. On ne peut donc pas confirmer l'affirmation de Le Lay (2007) par nos données.

On peut toutefois rappeler que l'accumulation de situations contraignantes et de pratiques autoritaires crée le mal-être, que l'absence de marges de manœuvre et de résultats engendre l'épuisement, que la répétition d'échecs et d'injustices provoquent le départ. Les processus d'assignation et de déqualification liés à l'appartenance aux segments les plus défavorables du marché existant, sont redoutables et redoutés. Pourtant, on l'a vu, les acteurs mobilisent des ressources pour les contourner, les déjouer et avancer. La précarisation du travail contient certaines formes de violences et de remises en cause identitaires mais les informateurs trouvent leur bien-être en occupant d'autres rôles sociaux tels que la parentalité ou le bénévolat. Autant d'exemples qui rappellent la notion de subjectivation développée par Lamoureux (2001). Les informateurs, sans le revendiquer explicitement, nous ont montré leur capacité, si on leur en donne l'occasion, de contredire les stéréotypes dont leur statut est porteur. Être un travailleur pauvre n'est pas synonyme d'oisiveté. Percevoir l'aide sociale ne signifie pas la passivité et la jouissance de la dépendance. Ils nous ont aussi rappelé que, malgré leur position d'infériorité, ils peuvent s'opposer à l'injustice, au nom de leur dignité.

Il nous semble, enfin, que là où leur situation se rapproche le plus de la précarisation telle que définie par Appay (2001), c'est leur division et leur isolement dans la sphère du travail. L'analyse à laquelle nous nous sommes livrées, permet en effet de comprendre comment les processus d'organisation du travail et d'utilisation de la main d'œuvre concourent à l'individualisation du rapport salarial, c'est-à-dire empêchent ou brisent tout recours au collectif et à l'appartenance collective dans la conclusion et la réalisation des contrats de travail. La mise en œuvre des relations d'emploi s'effectue au coup par coup ; chaque salarié occupe un poste, selon des horaires particuliers, un salaire différencié et pour une durée distincte. Sans pouvoir se rattacher à un métier, à un syndicat, à une équipe existante, à des usages légitimes et reconnus, les informateurs sont exposés à des pratiques discriminantes et à des rapports de force dont ils ont pleinement conscience.

L'injustice dont parlent Blais et al (2007) serait alors amplifiée par l'absence d'offres d'emploi intéressante, engendrée par l'agencement organisationnel entre les différentes institutions impliquées dans la sphère du travail et par l'absence de modalités d'expression. Ce défaut est lié d'une part à l'absence ou au refus de négociation dans des situation de face à face et d'autre part, à l'invisibilité des situations des informateurs par les acteurs collectifs institutionnels. Que ce soit du fait du choix limité d'emplois ou par la non reconnaissance de leurs difficultés dans les négociations, les informateurs se retrouvent dans une position « d'assujettis » au sens de Fraser (2009). Soumis à des structures de gouvernance au sein desquels ils ne siègent pas, mais surtout où aucun acteur ne les représente, les inégalités perdurent et, avec elles, les rapports qui consistent à assigner, accaparer, exclure et discriminer. On peut ainsi conclure cette section en disant que la souffrance sociale, telle qu'elle se révèle dans les récits, évoque bien plus que des symptômes individuels de mal-être, elle nous parle du traitement dont sont l'objet différentes catégories de populations dans la sphère économique.

## Conclusion du chapitre 6

Ce chapitre était consacré à l'enrichissement de l'analyse des données recueillies dans notre enquête par leur mise en dialogue avec les concepts clés de notre cadre d'analyse et par conséquent avec certains auteurs. Nous avons pu relever un certain nombre de nuances par rapport aux propositions théoriques des auteurs choisis, nuances qui tiennent, selon nous, aux spécificités de nos objets de recherche respectifs et à des distinctions de méthodes et de types d'échantillons. De plus, les contributions des auteurs ne contiennent pas le même type d'analyse, certaines sont consacrées essentiellement au développement d'un concept, d'autres font état de résultats de recherche, donc sont plus proches de notre travail. Toutefois, nous n'avons pas relevé de divergences majeures, sur le fond de l'analyse, entre notre propre regard et leurs interprétations. L'absence de controverse majeure que nous signalons ici nous porte à croire que les choix conceptuels que nous avons opérés semblent cohérents et porteurs d'enrichissement. L'intérêt de cette mise en perspective était de compléter certains points de vue, et en premier les nôtres, d'approfondir un aspect insuffisamment traité, d'enrichir un raisonnement théorique.

Ce chapitre a d'abord été l'occasion de discuter avec Paugam (2007) sur la pertinence de l'utilisation de l'idéal-type de l'intégration professionnelle pour penser la précarité du travail. Ensuite, nous avons abordé les différents rapports qui jalonnent les expériences de travail vécues par des acteurs, pouvant être transformés en objets, contraints, malléables par une domination qui assigne, qui accapare, qui exclut. Ces rapports contiennent principalement des enjeux d'accès aux positions favorables pour les femmes, les jeunes, les personnes d'origine étrangère venant grossir le rang des classes sociales défavorisées proprement dites. Puis, l'approche des mécanismes dits de précarisation du travail (Appay, 2001) révèle la violence des pratiques, sans pour autant engendrer un retrait ferme et sans appel du marché du travail. La souffrance sociale (Blais et al, 2007) qui émane de ces rapports et mécanismes se caractérise par l'absence de reconnaissance et des situations d'injustice.

Il nous reste à synthétiser ces différents savoirs pour construire une proposition substantielle, tout en rappelant certaines nuances à la fois méthodologiques et théoriques.

## Chapitre VII. LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL :

### UNE EXPÉRIENCE DE SOUFFRANCES ET D'INJUSTICES

Dans le chapitre précédent, nous avons apporté un certain nombre de nuances et de compléments aux différentes notions proposées par des auteurs reconnus dans leur contribution à la compréhension de la précarité et de la précarisation du travail, à la mise en évidence de la conflictualité sociale et à ses conséquences en termes de souffrance sociale. Dans cet ultime chapitre, nous allons, sous forme d'une synthèse des différents résultats et analyses développés dans la deuxième partie et le chapitre précédent, apporter notre contribution spécifique sur le plan analytique et méthodologique. Nous organisons notre propre réflexion selon dimensions retenues dans le chapitre 3 pour délimiter notre objet de recherche, l'expérience de la précarité du travail et ses impacts sur le bien-être, et répondre aux différentes questions posées à ce phénomène. Pour rappel, nous abordons tour à tour, la réalité du travail et des emplois atypiques, les processus de construction des parcours professionnels, l'impact de ces expériences sur le bien-être des personnes qui les vivent à la fois en termes de souffrance et d'actions. Enfin, nous présentons notre propre approche du concept de précarisation du travail et enrichissons celui de rapport de classe en évoquant leurs contenus et leurs enjeux.

Concernant l'expérience de travail proprement dite, nous avons pu identifier trois types de parcours, établis à partir de l'analyse synchronique et diachronique des données recueillies. L'expérience de travail comporte deux aspects, à savoir les apports du travail et le rapport aux conditions de travail. Les emplois successivement occupés ont été traités comme des étapes construites chronologiquement et renvoient à leur mode d'accès et aux modalités du maintien en emploi. En combinant ces différentes thématiques, nous avons construit une classification analytique qui permet de répondre partiellement aux deux questions suivantes. Quelle est la dynamique des parcours professionnels ? Quel est le sens donné à ces expériences ?

Le premier sous-groupe se caractérise par des parcours aménagés, composés par des accommodements entre les attentes des acteurs et les emplois qu'ils ont cherchés ou obtenus. Ces arrangements ont nécessité plusieurs départs et un certain nombre d'aménagements. Le deuxième sous-groupe est celui des parcours rompus. 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. Le troisième sous-groupe est celui des parcours circulaires. L'expérience du marché du travail est synonyme d'assignation à des postes dévalorisants et insoutenables, d'immobilisation professionnelle, d'autoreproduction de l'instabilité d'emplois.

Il est possible de schématiser ces trois types de parcours de la manière suivante :

Schéma 7. 1. Les parcours aménagés (M. THIROT)

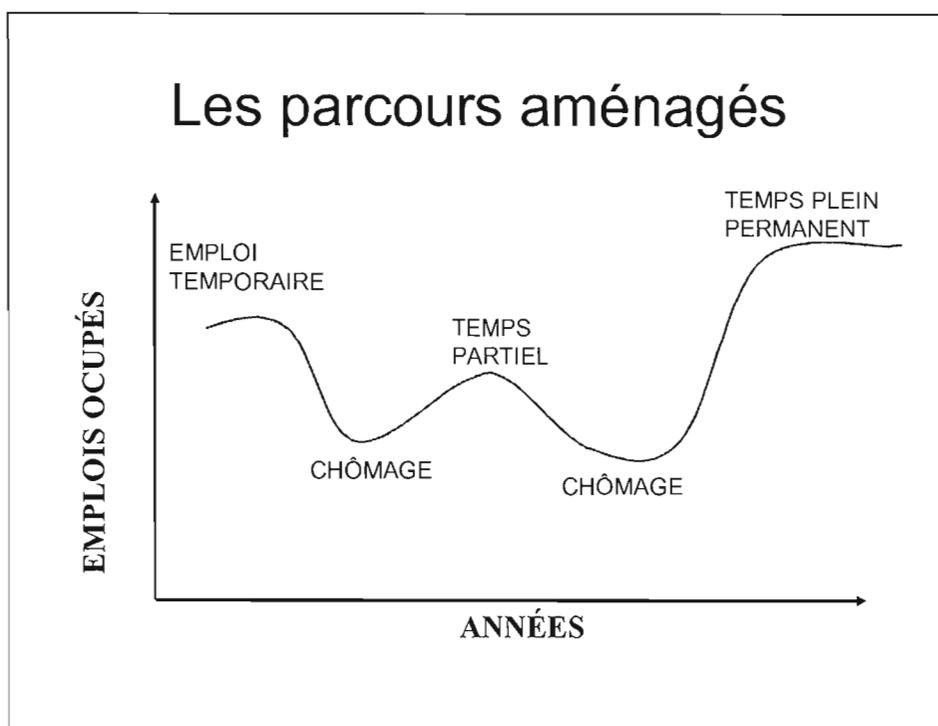


Schéma 7. 2: Les parcours rompus (M. THIROT)

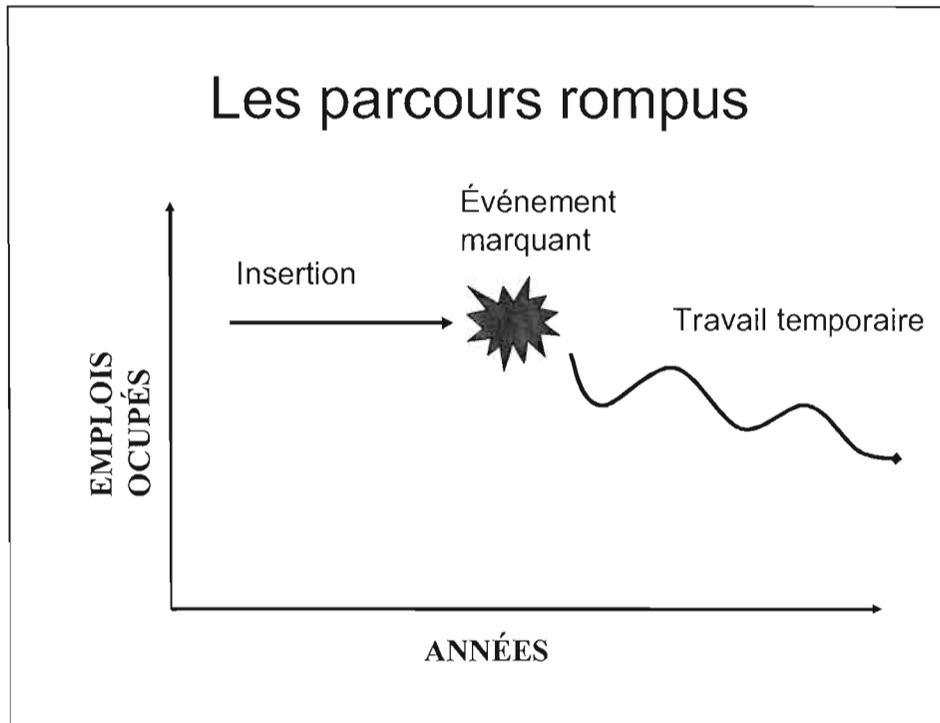
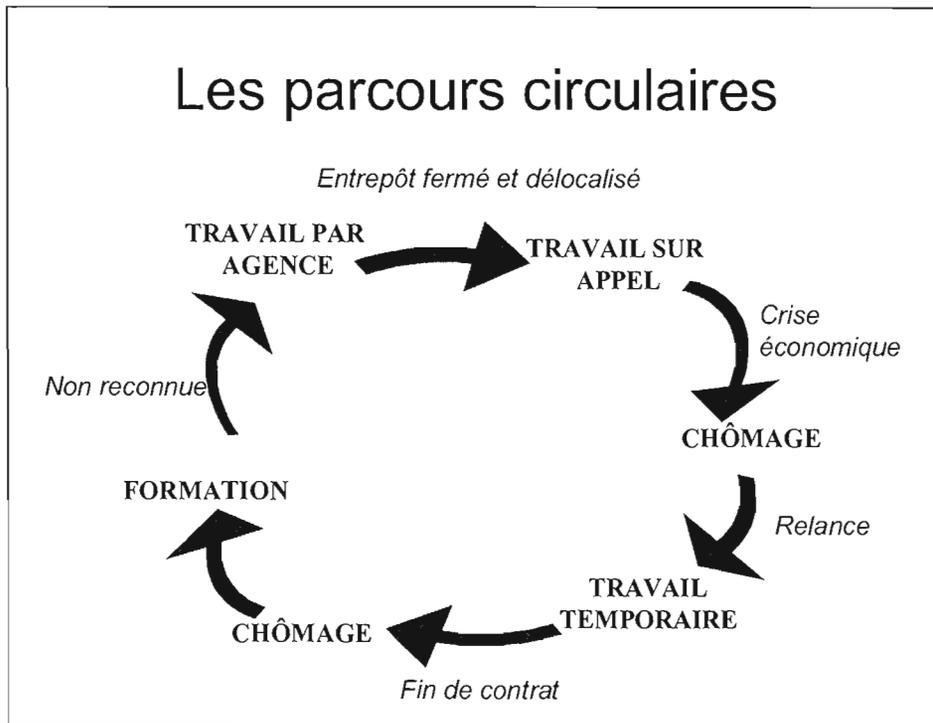


Schéma 7. 3 Les parcours circulaires (M. THIROT)



À plusieurs reprises, nous avons mis en évidence que le sens attribué à ces expériences professionnelles varie selon la propre subjectivité des informateurs mais aussi selon leur appartenance sociale. L'âge, le sexe, la situation familiale, la situation d'immigration s'immiscent dans la signification attribuée aux étapes. Apparaissent ainsi des exigences et des attentes différentes, une multiplicité de perceptions qu'il serait hasardeux de regrouper compte-tenu de la petite taille de notre échantillon. Malgré cette diversité, une idée fondamentale émerge, celle de la représentation du travail considéré comme une valeur essentielle et centrale dans la vie des personnes rencontrées tant pour des raisons économiques que symboliques.

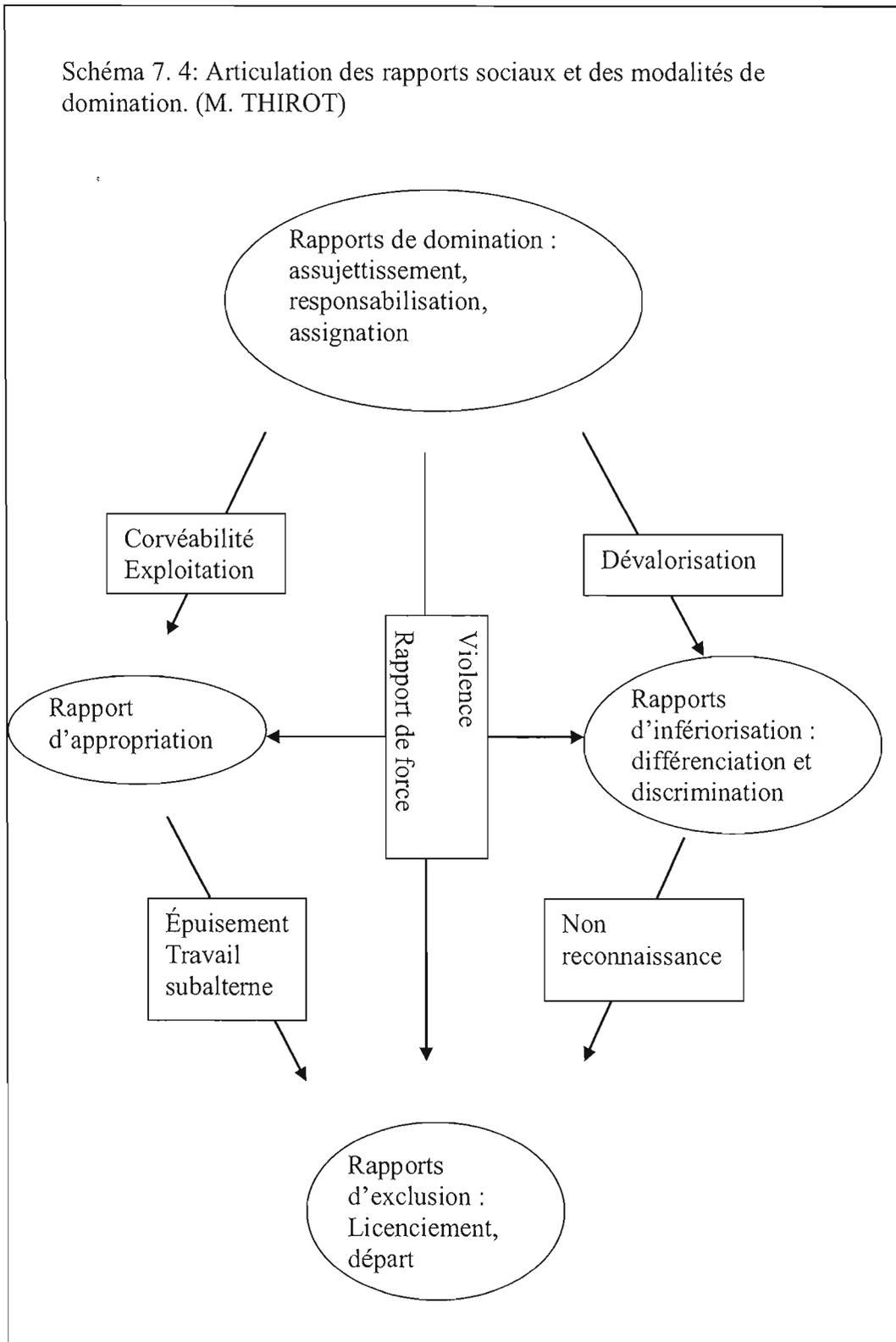
Affirmer que le travail est une activité génératrice de revenus équivaut à formuler une évidence. Là où la certitude ne tient plus dans l'expérience des informateurs, c'est dans le niveau de revenu très bas procuré par le travail et dans son caractère éphémère

et incertain. Par ailleurs, compte tenu de pratiques douteuses de la part de certains employeurs, l'évidence va encore moins de soi. Le sens du travail se construit à partir de la place (parfois centrale, parfois secondaire) qu'on lui accorde dans la construction de son expérience. Parfois dynamisant, parfois sécurisant, parfois envahissant, parfois épanouissant, le travail occupé par les informateurs dont le parcours est aménagé, leur procure des occasions de se démarquer, de se singulariser, de se découvrir, de se définir. Pour les autres, ce sont les tâches effectuées et les réalisations produites, concrètes et tangibles qui lui donnent un sens, momentanément. Ce constat nous a permis de nuancer le modèle de l'intégration professionnelle de Paugam (2007) dans la mesure où il est essentiellement basé sur les trois dimensions fondamentales et classiques du rapport au travail : *homo-oeconomicus*, *homo-faber* et *homo-sociologicus* et sur la sécurité d'emploi obtenue par la durée et l'appartenance syndicale. Autant de valeurs présentes dans les récits mais pas toujours explicitement revendiquées.

Pour approfondir notre compréhension des expériences de travail et d'emploi, nous avons ensuite porté notre regard sur l'aspect relationnel, contextuel, circonstanciel des expériences. Nous avons cherché à identifier les processus et les rapports sociaux qui structurent le déroulement des différents parcours. Comme nous l'avons déjà relevé, celui-ci ne peut être spécifiquement attribué à un type particulier de rapport, qu'il soit de domination, d'appropriation, d'exclusion ou d'infériorisation. Ces enjeux sont présents avec plus ou moins d'intensité mais disséminés dans l'ensemble des récits, constituant ainsi, selon nous, des dimensions centrales et transversales pour la compréhension des parcours professionnels. Dans le chapitre précédent, nous avons mis en évidence leur existence en dissociant chacune de leur dimension. Pourtant, l'analyse détaillée de chaque étape permet de révéler la combinaison de ces différents rapports sur une même situation. À l'instar de Zeytinoglu et al (2000) qui insistent sur le renforcement mutuel des rapports sociaux, il est possible de dégager l'interconnexion et le maillage de ces différents rapports entre eux. Dans le rapport

salarial, il semble que les rapports de domination soient centraux et qu'ils donnent lieu à d'autres types de rapports. En d'autres termes, il semble que les rapports d'appropriation, d'exclusion et d'infériorisation soient des variantes, des déclinaisons subtiles, des prolongements d'une domination multiforme et orientée selon l'objectif poursuivi de l'acteur qui domine. En situation de surcharge de travail, le rapport salarial devient appropriation. En cas de résistance ou de baisse des commandes, il devient exclusion. Grâce à un taux de chômage élevé et du fait de l'existence de préjugés, il devient infériorisation. Nous avons construit le schéma suivant pour représenter ces différents liens.

Schéma 7. 4: Articulation des rapports sociaux et des modalités de domination. (M. THIROT)



Dans cette configuration, il est possible de comprendre à la fois le contenu des étapes et leur aboutissement, c'est-à-dire les modalités d'utilisation de la main d'œuvre et les conséquences sur la place occupée sur le marché du travail. Grâce à la lecture de ces rapports, se dessine le sort réservé aux salariés temporaires, à temps partiel et aux chômeurs. La flexibilité et la rentabilité des entreprises supposent un traitement particulier, reposant sur la dilution et l'agencement de liens d'emploi et de relations de travail manipulées en fonction des intérêts des acteurs décideurs. Les informateurs deviennent des acteurs utilitaires, une ressource gérée comme les autres. Leurs parcours en portent les traces et deviennent des témoins de ces rapports.

Ce schéma pourrait aussi être utilisé pour comprendre les rapports sociaux liés aux appartenances. Relevant de la classe ouvrière ou employée, les informateurs sont assujettis à des rapports de domination au sein desquels la force de travail est exploitée jusqu'à épuisement. Certaines femmes sont soumises à des rapports d'assignation et d'infériorisation liés à la division sexuelle du travail, renforcée par des justifications discriminantes comme leur absence de maîtrise d'une langue ou de reconnaissance expérientielle. Certains hommes sont discriminés par leur couleur de peau, leur orientation sexuelle, leur origine ethnique ou leur statut social. Nous ne pouvons, par manque de données, comparer la situation interne à chaque sous-catégorie et exploiter le concept de dualité mis en évidence par Zeytinoglu et al (2000) pour démontrer les inégalités entre les femmes ou entre les migrants, par exemple.

À l'issue de cette première synthèse, nous relevons deux temps forts : d'une part la complexité et la multiplicité des parcours professionnels des personnes ayant occupé des emplois atypiques. D'autre part, l'existence de modalités d'interrelations et de rapports de domination au sein de l'entreprise comme à l'extérieur qui semblent construire ces parcours morcelés et qui semblent renforcer les clivages traditionnels de classes, de genre ou racialisés.

Tous ces événements et expériences ne peuvent laisser indemnes les acteurs qui les vivent. On l'a vu avec Paugam (2007), leur rapport au travail et leur rapport à l'emploi révèle soit une altération progressive de la satisfaction au travail, soit une remise en cause assez radicale de leurs propres attentes. L'analyse thématique que nous avons effectuée met en évidence la nécessité d'aménagements ou de réorientations des attentes et, plus fréquemment, l'obligation de se soumettre, provoquant un sentiment d'impuissance, de révolte ou d'injustice. Dans le chapitre 5 consacré à la souffrance issue des expériences de travail elles mêmes, nous avons repéré dans les réponses des interviewés leurs attentes, leurs espoirs nourris, leurs déceptions, leurs regrets que nous avons analysé comme des indicateurs d'un possible décalage entre l'être, le vouloir être, ce qui les singularise, et le devoir être tels qu'il l'ont perçu, c'est-à-dire leur interprétation des normes collectives et des contraintes structurelles rencontrées et incarnées dans les relations interindividuelles.

Grâce à la réflexion de Ricoeur (1994), nous avons pu mettre en lumière les formes et les conséquences de cette souffrance vis-à-vis de soi-même et vis-à-vis des autres, contribuant à répondre à un de nos objectifs. Toutefois, nous pouvons apporter un complément au schéma articulant les deux axes du « souffrir » et de « l'agir-pâtir ». En effet, le devoir être imposé dans les interactions avec l'autre, ce rapport à autrui, contient une souffrance qui se reporte sur soi-même, il comporte un effet boomerang. Dans les relations de travail et d'emploi, les pratiques basées sur les contraintes et l'autorité engendrent deux types de souffrance individuelle et accroissent le mal-être initial. On retrouve d'abord le thème de l'usure dans le sentiment d'exploser et d'être poussé à l'extrême, dans le renoncement à ses attentes, dans le besoin de récupérer et de se protéger. La deuxième modalité d'altération du rapport à soi est constituée de la dévalorisation par l'absence de mobilité, le relégation à l'aide sociale ou le sentiment d'être au service d'un autre, d'une manière inconditionnelle. La dégradation du rapport à soi du fait d'un rapport à autrui insoutenable corrobore l'idée d'une souffrance systémique qui s'autoalimente et se perpétue par l'accumulation et les

répétitions d'efforts soutenus en vain, d'actions visant l'adaptation à des exigences toujours plus fortes. Devoir être un « hyper salarié », être considéré comme une machine à travailler provoque non seulement une disqualification personnelle mais aussi une répulsion vis-à-vis d'une sphère inaccessible et pourtant attractive. Le dilemme est alors de trouver les ressources nécessaires pour travailler en dépit de ces situations d'injustices.

Pour dépasser les enjeux individuels de ces relations tumultueuses et pour prendre en compte les apports de Blais et al (2007) sur cette notion de souffrance sociale comme expérience d'injustice, nous avons contextualisé les signes de mal-être avec les événements internes à la sphère du travail. Il nous paraît indispensable de proposer un troisième niveau d'analyse des processus révélés en tenant compte à la fois des différents types de trajectoires et de la souffrance qu'elles contiennent. Notre volonté est aussi d'explicitier différentes notions introduites au fur et à mesure de l'analyse thématique qu'il s'agit de circonscrire dans un souci de clarté et de précision dans une perspective théorique. Elles permettent de dépasser, tout en le prenant en compte, l'analyse de niveau micro-individuel.

De nombreux exemples ne comportent pas de décalage mais plutôt une cohérence, un accord, une concordance entre ce qu'ils sont et ce qu'ils font ou ce qu'on leur demande de faire. C'est ce qu'on nomme la satisfaction vis-à-vis du travail ou de l'emploi et qu'on retrouve dans les parcours aménagés.

Nombreux aussi sont les exemples et les illustrations du souffrir ou de l'agir pâtir de Ricoeur (1994). Dans la perspective de Martuccelli (2009) pour « refléter la dissociation entre l'individu et le monde », nous retenons aussi la notion d'épreuve car elle comporte l'idée d'un défi à relever et celle de sa résolution.

Le premier type de souffrance sociale est lié à la place occupée dans le procès de travail. Elle fait référence à la soumission, à l'obligation et à l'assignation vécues en majeure partie par les informateurs dont le parcours est circulaire et par ceux dont le

parcours est rompue. Dans ces expériences, les pratiques d'utilisation de la main d'œuvre sont basées sur l'autorité qui permet l'intensification des rythmes et des horaires de travail, la relégation à des postes subalternes, les opérations de contrôle et l'utilisation de la pression sur les résultats. Pour garantir une rentabilité optimale de la force de travail, celle-ci doit être obéissante, flexible et corvéable. Ces situations d'exploitation, au sens d'abus de pouvoir, se répètent et s'alimentent puisque, à long terme, elles comptent sur le renouvellement des personnes et leur demande pressante de travail. Les relations d'emploi de courte durée, non négociées, sont au service de celles du travail au moindre coût. Paugam (2007) parle de prolétarianisation des postes (2007 :212), caractérisée par la répétition et l'urgence de tâches désordonnées. Le rendement et la performance se transforment en « brûlure au travail » dans des secteurs d'activité physiques et pénibles tels que la restauration ou le magasinage. Ces exigences sont également présentes dans les secteurs du *télémarketing*, des services à la personne ou du transport. Soumises à forte concurrence ou contraintes de diminuer les budgets de fonctionnement pour alléger les dépenses publiques, les entreprises utilisent la main d'œuvre comme un pion qui n'a de valeur que pendant la durée où il est utilisé. Pour être tenable, les places occupées nécessitent de l'énergie, de la force et de la conviction. L'injustice apparaît quand cette position se répète, quand le traitement de sa force de travail vise essentiellement sa disponibilité immédiate et de courte durée. Elle s'incarne dans l'absence d'engagement de la part du donneur d'ordre et la non reconnaissance des compétences mobilisées. Malgré cela, la plupart des informateurs tiennent à retourner travailler et tentent de maintenir leur place.

La deuxième forme de souffrance sociale se lit à travers la notion de déqualification professionnelle. Selon nous, elle renvoie à l'absence de reconnaissance de ses compétences, de son savoir faire. Elle représente une perte par la négation de sa propre valeur, un déclassement issu du jugement posé par autrui qui, par ses actes, refuse de créer un lien. Elle est présente majoritairement pour les personnes dont le

parcours s'est rompu. Paugam la définit comme une perte de sens du travail (2007 :217) alors qu'il nous semble qu'elle est plutôt rattachée au déni de reconnaissance. Dans notre analyse, la déqualification apparaît comme une conséquence des situations perdues et regrettées, des changements de statuts, de l'écart entre les emplois passés et les offres actuellement disponibles. Dans ces expériences, la culpabilisation est grande mais la responsabilité est aussi rejetée sur les pratiques de recrutement qui bloquent l'accès à l'emploi ou les pratiques de gestion des dispositifs de formation. Dans cette seconde épreuve, l'injustice est associée à une culpabilisation et à la responsabilisation vis-à-vis des obstacles au retour à l'emploi. Les informateurs tentent alors de travailler en dépit de la nouvelle position.

Enfin, une dernière forme de souffrance sociale apparaît comme un prolongement de la déqualification. La distinction est liée à la différence de contexte et à d'autres pratiques. Si celle-ci est plutôt ressentie en réaction aux barrières d'accès à l'emploi, la différenciation est nourrie par les pratiques de sous-traitance en chaîne et du travail par agence de placement. Elle est vécue essentiellement par les personnes ayant des parcours circulaires. Elle résulte de la pluralité et de la variation de traitement dont font l'objet les salariés présents dans l'organisation des procès de production et la mise en place de mécanismes d'embauche par délégation, par l'intermédiaire de plusieurs sociétés, qui, à chaque étape, tirent profit du contrat signé. Pour ces organisations, les gains se situent à plusieurs niveaux. L'individualisation des risques protège les entreprises des baisses de commandes, d'un dérèglement subit du marché, de l'apparition de nouveaux concurrents. La sélection structurelle du personnel s'organise sur la base de compétences au sein des salariés stables et sur celle des performances pour les salariés temporaires. L'organisation du marché du travail temporaire facilite l'implantation d'intermédiaires dédiés à sa gestion, à son renouvellement et à son utilisation et crée une plus value non redistribuée. À chaque étape de la chaîne de recrutement, la facturation de la main d'œuvre prévoit un

bénéfice dédié au recruteur. Cette manne financière circule de société en société sans avoir aucune retombée sur le niveau de salaire versé. Dans ce système, la différenciation des méthodes et des statuts accordés devient discrimination et participe à l'isolement de cette main d'œuvre que nous avons évoqué dans le chapitre précédent. Elle provoque un fort sentiment d'indifférence et de manque de respect de la part des acteurs les plus directs et les plus proches, qui se prolonge par une accusation plus généralisée à l'égard de la société dans son ensemble, incriminée d'immobilisme, d'impuissance ou de complicité. Face à cette troisième épreuve, l'injustice s'exprime alors comme une indifférence à leur égard, dans le jeu de loterie du travail sur appel par exemple. Certains acteurs ont choisi de tirer leur épingle du jeu en restant dans le système pour sa souplesse, par exemple. D'autres ont décidé de s'en éloigner après avoir tenté de s'opposer.

Nous avons ainsi introduit la notion d'acteur-assujetti pour décrire les situations d'incohérence et d'injustices rencontrées par les informateurs pour définir leur rapport à la sphère du travail et aux autres acteurs. Elle contient un paradoxe majeur qui, selon nous, résume bien les dilemmes et les contradictions avec lesquels ils ont dû composer. Cette notion est issue d'une combinaison entre d'une part, notre propre analyse et d'autre part, les deux types de domination proposés par Martuccelli (2004), le thème de la justice développé par Fraser (2009) et celui de subjectivation présenté par Lamoureux (1999). Dans leurs contributions, ces auteurs insistent autant sur les freins que sur les facilitateurs de l'action contenus dans les rapports sociaux. En reportant leurs conclusions à la sphère du travail et en les juxtaposant à l'analyse inductive de nos données, il apparaît que les personnes que nous avons rencontrées, ont vécu des rapports d'assujettissement dans leurs expériences de travail. Basés sur la détention d'une autorité à leur égard, ces rapports les assignent et les obligent à occuper une place non souhaitée dans la sphère du travail. Simultanément, la personnalisation des relations d'emploi instaure un climat de responsabilisation, les informateurs, considérés comme des acteurs à part entière, doivent répondre de

décisions pourtant prises par d'autres et comportant des enjeux de maintien en emploi. Dans ces rapports, leur situation est soumise à des exigences de productivité et de flexibilité relevant de stratégies et de pratiques sur lesquels ils n'ont aucune prise. Dans ce contexte, les obligations auxquelles ils doivent se soumettre peuvent être interprétées comme des injustices, liées au rôle contradictoire qu'ils sont sensés avoir et tenir dans le déroulement de leur propre parcours, liées aussi aux conditions dans lesquelles on les oblige à travailler et aux exigences spécifiques dressées à leur rencontre. En réaction à ces rapports dont ils ont la plupart du temps pleinement conscience, les informateurs ne restent ni immobiles, ni inactifs.

Pour terminer et compléter notre analyse, il est en effet nécessaire d'aborder ce qui constitue, selon nous, une formidable leçon de dynamisme, à savoir les formes d'actions déclenchées par ces processus déjà évoquées mais ponctuellement. Comme nous l'avons dit, elles sont essentiellement individuelles dans notre recherche et soulèvent la question de la construction des revendications collectives face à ces injustices. Par défaut ou par courage, il n'en reste pas moins vrai que les acteurs rencontrés ont mené leurs propres stratégies.

Les actions mises en œuvre peuvent se comprendre comme une combinaison entre l'être et le devoir être, des logiques de situations qui déterminent un nombre plus ou moins limité de logiques d'actions. Dans cette perspective, les situations sont définies par l'appartenance à une catégorie sociale et la position dans un champ, principalement celui du travail. Les logiques d'actions visant la qualité de vie et le bien-être donnent lieu à des stratégies, à la prise de décisions. Selon nous, certaines logiques de situations affectent le bien-être dans la mesure où cette nécessaire et permanente construction de soi, à travers les autres et leurs actions, s'effectue, la plupart du temps, dans un espace restreint de possibles. Ces deux logiques (de situation et d'action) peuvent s'analyser sur deux échelles temporelles interreliées : le temps court du quotidien, de l'événement, on parle alors de situation données et

d'actions réactionnelles ; le temps long du parcours qui met en évidence une cohérence d'ensemble.

La lecture transversale de notre analyse permet d'avancer que, quelle que soit la temporalité étudiée, courte ou longue, les positions occupées dans le travail se définissent par leur caractère aléatoire, restreint et défavorable. Elles sont aléatoires car elles résultent bien souvent de la combinaison entre des possibilités et des choix limités, de l'imposition de conditions non négociables. Elles sont restreintes par l'absence d'alternative et de possibilité de compromis. Elles sont défavorables car elles réduisent le niveau de vie et l'autonomie de décision. Les actions qui en découlent sont mises en œuvre par défaut ou par protection. Le manque de satisfaction et de reconnaissance déclenche la recherche de nouvelles situations, preuve d'une volonté d'intégration plus ou moins durable sur le marché du travail. La violence contenue dans les situations oblige, toutefois, à la protection dans une stratégie de survie qui permet, à terme, de rebondir. Cette action dans, ou à l'issue de, la souffrance a pu être interprétée comme une expérience salutaire et nécessaire. L'action la plus présente reste la capacité de penser, d'exprimer son désaccord, de distribuer les parts de responsabilité face aux situations donc de rester un acteur libre de paroles, détenteur d'un sens critique et constructif, porteur des signes d'une subjectivation qui, à défaut d'être politique, n'en est pas moins présente.

Avant de conclure notre travail, nous souhaitons revenir sur deux des notions clés de notre problématique de recherche. La notion de précarisation du travail telle qu'elle nous est proposée dans la littérature (Appay, 2001 ; Le Lay, 2007) est-elle pertinente pour comprendre les parcours professionnels des personnes que nous avons rencontrées ? Quelle est la capacité heuristique de la notion de souffrance sociale? Vis-à-vis de la proposition d'Appay (2001), nous avons pu relever quelques nuances

concernant le sentiment de valorisation engendré par le travail et le degré de retrait du marché du travail. Selon nous, les trois types de parcours identifiés ne révèlent pas les mêmes processus ou, pour le moins, la même intensité en terme de précarisation du travail. Penser les impacts de la précarisation du travail comme une souffrance sociale c'est décrypter les formes de la souffrance individuelle en les rattachant à des processus et des rapports particulièrement difficiles à appréhender mais, néanmoins, révélateurs d'expériences d'injustices. Nous avons pu relever ce défi grâce à la méthode utilisée et aux données recueillies.

Le tableau ci-dessous rassemble les différents éléments qui permettent de construire une typologie des trajectoires, qui ne saurait être une proposition figée mais qui permet de synthétiser les multiples dimensions auxquelles la notion de précarisation fait référence.

Tableau 7. 1. Typologie des parcours de précarisation du travail (M. THIROT)

Types de trajectoires	Aménagées	Rompues	Circulaires
Étapes clés	Articulation	Insertion	Emplois temporaires
	Stabilité	Rupture	Postes subalternes
	Satisfaction	Statut dévalorisé	
Rapports de domination, appropriation, exclusion, infériorisation			
Processus	Déstabilisation	Relégation	Assignment
Forme de souffrance	Incertitude	Déqualification	Discrimination
Type de précarisation	Relative	Construite	Perpétuelle
Actions	Choix possibles	Résignation	Contournement

Dans notre modèle, on ne peut penser les parcours, sans leur modalité de construction, sans les processus de précarisation qu'elles contiennent, sans la souffrance qu'ils déclenchent et les expériences d'injustice qu'elles révèlent.

Les parcours aménagés sont constitués par la possibilité d'occuper un travail choisi car valorisant et un faible taux de retrait ou de période de chômage. Toutefois, certaines contraintes ou exigences attestent de difficultés à percevoir un salaire décent, à occuper un statut relativement protégé. On trouve quelques indices de

rapports de domination ou de discrimination liée à l'appartenance de classe ou à une minorité. Dans l'ensemble de chaque parcours, on relève une seule expérience difficile, soumise à l'autorité qui déclenche le retrait et une souffrance réactionnelle. Ces parcours aménagés se caractérisent à partir de quatre caractéristiques. La première concerne la qualification des étapes : la capacité progressive d'occuper un travail valorisant qui fait sens et des emplois qui évoluent et adaptés à ses attentes. La seconde s'intéresse à la courbe de la trajectoire, celle-ci est relativement homogène, rectiligne et fournie, c'est-à-dire avec peu de périodes de chômage. La troisième comprend l'existence de marges de manœuvre dans l'enchaînement des étapes et la capacité de faire des choix d'entreprises, de secteur. Enfin on note 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. La précarisation du travail et de l'emploi est relative dans la mesure où le statut dans l'emploi et l'activité de travail procurent un sentiment de bien-être. 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 et qu'ils sont parvenus à obtenir ce qu'ils cherchaient.

Le deuxième sous groupe, dit des parcours rompus, se caractérise par une rupture du parcours liée à un événement particulier et changeant considérablement leur rapport à la sphère du travail. Alors que leur début de carrière leur apporte satisfaction et progression, les positions occupées dans la deuxième phase 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 phase s'apparente aux trajectoires aménagées du premier groupe, les emplois occupés dans la deuxième période révèlent une combinaison des différents rapports de domination.

La souffrance se matérialise par la déqualification subie à deux niveaux : les opportunités 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. Nous pensons que ces quatre informateurs vivent une précarisation croissante, en terme de statut, et construite par la segmentation du marché du travail alimentée par des pratiques discriminantes. Ces parcours rompus comportent quatre caractéristiques. En premier lieu, on observe une succession de temporalités différentes associées à des statuts différenciés : insertion, retrait, précarité. En second, l'image de la rupture du dernier emploi, associée à celle de la bifurcation, s'effectue par l'identification d'un avant et d'un après sans similitude. En troisième point, les causes de la rupture sont subies, imposées, conflictuelles et vécues comme injustes. Enfin la segmentation du marché du travail est vécue comme une barrière au retour à l'emploi. Dans ce groupe, la précarisation du travail croit 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.

Le troisième sous-groupe, illustrant les parcours circulaires, comporte la spécificité d'être composé par une succession d'emplois temporaires, à temps partiel, 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 courte 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 sont liés soit aux fins de contrat, soit à des conflits. Ces expériences sont sources de tous les types de souffrance répertoriés : discrimination et exploitation. Ces parcours circulaires comportent quatre caractéristiques. La première concerne les statuts d'emplois ; ils sont atypiques, subis et identiques au fil du temps : emplois temporaires, sous emploi,

chômage. La seconde se résume au blocage de la mobilité professionnelle. La troisième c'est la non reconnaissance des compétences. La dernière concerne le statut des places occupées. Même vécues comme une assignation, elles sont 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 dans la mesure où les processus d'assignation à ces emplois se reproduisent à long terme.

Cette lecture dynamique des parcours rendue possible par la richesse de nos données, permet d'approfondir la notion de précarisation du travail à partir d'une analyse combinée des différentes temporalités, mettant en évidence le déroulement des processus qui la construisent et d'en améliorer la compréhension par le concept de souffrance sociale, comme injustice.

Cette interprétation nous amène en premier lieu à relever que la notion de souffrance sociale comme expérience d'injustice contient une capacité heuristique éclairante pour analyser l'impact des contraintes du travail sur le bien-être. Ensuite, nous pouvons confirmer la définition de la souffrance sociale proposée par Lamoureux en 2007, à savoir « une expérience sociale dont les origines et les conséquences se trouvent dans les blessures infligées par les forces sociales, les pouvoirs économiques, politiques et institutionnels ». Enfin, il est possible de réaffirmer l'axe de l'agir patir de Ricoeur à travers la prise en compte des paroles et des actes posés par les informateurs et relatés pendant les entretiens. En tant qu'acteurs ils ont fait preuve, au cours de leurs expériences, de capacités de décisions, d'initiative et de responsabilité. Au cours des entretiens, leur prise de parole et leur interprétation corroborent leur processus de subjectivation c'est-à-dire leur statut de sujet libre et autonome en paroles et en actes. Toutefois nous constatons que ces actions sont restées la plupart du temps individuelles, isolées, atomisées sans pouvoir être intégrées à des actions plus collectives.

La précarisation du travail pourrait être définie comme une illustration de rapports inégalitaires établis dans la sphère du travail entre acteurs aux intérêts antagonistes, rapports renvoyant à des logiques spécifiques et basés sur des pratiques qui permettent à certains acteurs de parvenir à leurs fins au détriment de la position et du temps d'autres acteurs. Les enjeux de domination (économique, sociale et symbolique) contenus dans les rapports sociaux du travail sont à la source des processus de précarisation et affectent le rapport au travail des salariés. La fragmentation des parcours professionnels qui caractérise la précarisation du travail renvoie à l'articulation de ces différents rapports. La précarisation a des conséquences sur le bien-être de personnes en affectant les alternatives possibles, leur estime de soi, leur participation et leur appartenance collective.

Même si notre analyse n'a pas véritablement permis d'approfondir l'articulation entre précarisation du travail et rapports sociaux de classe, de genre ou racialisés, le décryptage de ce phénomène comporte des enjeux particulièrement importants tels que la mise en évidence du maintien des inégalités sociales. Pour cela, il serait nécessaire de collecter plus de données auprès d'un échantillon élargi de la population. Toutefois, nous avons pu mettre en évidence que, au-delà de ces appartenances, le sort réservé aux hommes et aux femmes que nous avons rencontrées en disent long sur certaines réalités de travail en ce début du 21<sup>ème</sup> siècle. Notre participation récente à un colloque sur le thème du développement durable nous a permis de situer et mettre en perspective nos résultats avec ce défi qui tente de recentrer les préoccupations économiques et écologiques sur un objectif de développement humain. Il semble que cette nouvelle orientation ne soit pas encore entrée dans certains milieux de travail québécois.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Nous avons consacré cette recherche, et ces quatre dernières années, à comprendre l'expérience de la précarisation du travail par l'analyse de parcours professionnels de résidents du Centre-Sud de Montréal dans les années 2008-2009. À partir de nos intentions et de nos convictions, nous avons démontré la portée heuristique d'une lecture de la réalité sociale, à travers une analyse qualitative et détaillée de narrations porteuses d'éléments objectivables et de significations, permettant d'accéder au sens donné aux situations de travail. Nous avons aussi mis en valeur les témoignages des informateurs rencontrés, hissés au rang de connaissances et de savoirs. À l'issue de notre réflexion, il nous semble avoir contribué à explorer, à approcher, à décrypter ce qui se joue dans les milieux de travail, en termes de rapports sociaux entre certains groupes d'acteurs.

Nous voulions comprendre les processus de construction et d'enchaînement des étapes des parcours professionnels. D'une manière synthétique, nous pouvons conclure que les expériences professionnelles des répondants révèlent une réalité de travail contrastée mais pouvant la plupart du temps se lire par la relation dialectique entre satisfaction et pénibilité. Il nous semble que la construction analytique de trois types de parcours identifiés permet, compte tenu des positions occupées, de leur labilité et de leur récurrence le cas échéant, de démontrer les dynamiques inscrites dans une temporalité multiple. La restitution des résultats aurait gagné en profondeur si nous avons pu situer d'une manière systématique les emplois occupés dans leur conjoncture économique, sectorielle et politique respective. Même si chacune des expériences est singulière, nous avons pu construire une ébauche de typologie des parcours de précarisation qui n'a d'autres ambitions que d'être amélioré, adapté et critiqué. Elle n'en est pas moins utile pour confirmer l'aspect relationnel et conflictuel de la sphère du travail au sein de laquelle la combinaison de différents rapports laisse des traces, s'insère dans les parcours et crée des situations d'injustices.

La précarisation du travail apparaît comme un processus de déqualification du travail et d'assignation à des places subalternes. La domination et la discrimination, qui en sont la base, se vivent comme un déni de reconnaissance et se matérialisent dans les ruptures fréquentes de liens d'emplois fragilisés par l'individualisation des relations et l'atomisation des acteurs. Les places occupées et leur succession s'inscrivent dans un contexte de division (sociale et sexuelle) du travail et d'accès inégal voir impossible aux emplois stables, protégés et tenables.

Toutefois, nous n'avons pas pu pousser l'analyse des rapports sociaux de classe, de genre et racialisés, malgré le fait qu'ils soient présents et que nous les ayons considérés comme centraux dans la littérature. À cette lacune, nous avançons deux raisons principales. D'abord, pendant l'enquête, les questions posées ne visaient pas expressément leur émergence. Ils sont apparus en filigrane dans les témoignages. Ensuite, nous axé notre analyse sur les formes des parcours, sur les déclinaisons des rapports de domination sans les rattacher aux appartenances de classe, de genre et de groupes racisés.

Par son caractère exploratoire, cette recherche ne nous permet pas d'établir de comparaison entre les différents groupes de main d'œuvre mais donne les arguments pour l'envisager et renouveler une lecture de la segmentation du marché du travail. Cette recherche n'ouvre pas la voie à la connaissance approfondie d'expériences de précarisation dans un secteur d'activité, pour un groupe ou une catégorie de population précise mais elle concourt à la visibilité d'expériences individuelles et de rapports sociaux qui n'ont, eux, rien de singulier ni d'exceptionnel. Sa capacité heuristique réside dans la contextualisation du déroulement de parcours professionnels mouvementés et précarisés. Elle suggère et invite à construire des recherches de plus grande ampleur, en taille et en durée, qui permettraient d'obtenir des données plus précises car recueillies en temps réel, à plusieurs moments d'une même trajectoire, donc d'accroître la connaissance des milieux de travail. Nous n'avons pu, par manque d'éléments, restituer les éléments fournis au moment des

entrevues concernant la sphère familiale, le logement ou la vie quotidienne. De telles données permettraient de reconstituer différentes trajectoires vécues par le même informateur et d'en établir les liens.

Notre analyse a permis de faire ressortir certains effets des mécanismes à l'œuvre dans les milieux de travail à partir du discours des personnes. Sans occulter *a priori*, le poids et l'impact des décisions individuelles prises par les informateurs, les conséquences de certains comportements apparaissant réactionnels, notre volonté était de proposer une approche et de construire une démarche qui contraste avec celles, si nombreuses, qui se penchent essentiellement sur les comportements ou histoires personnelles pour apporter une lecture complémentaire, éventuellement contradictoire.

En complément, il nous semble important de signaler que, à plusieurs reprises, les informateurs ont évoqué le rôle et les incidences des dispositifs publics dans le déroulement des étapes de leurs parcours. Une recherche sur les différents mécanismes de construction des parcours devrait permettre d'éclairer les liens entre la précarisation et certaines politiques de lutte contre le chômage et d'alimenter le débat sur le rôle direct ou indirect de l'État dans ces processus.

## ANNEXES

## ANNEXE 1

Grille d'entrevue

Titre de la recherche

« **La précarisation du travail** »

L'entrevue est d'une durée approximative d'une heure trente.

### Étape 1

Réception du formulaire de consentement

Échanges sur d'éventuelles questions

## Étape 2

Début de l'enregistrement

Présentation sommaire de la personne : âge, situation familiale, type de logement, situation professionnelle, composition et montant du revenu, état de santé général.

Consignes pour l'enquêteur :

Il introduit chaque thème d'une manière honnête et générale. La question qui démarre la discussion doit être facile et intéressante. Le but est de créer l'opportunité du dialogue.

Il s'efforce de laisser parler la personne tout en la maintenant sur le thème avec des questions de relance et de précision.

Éviter la formulation de question-réponse.

Privilégier des questions d'éclaircissement, de relance.

Rester autour des termes utilisés par la personne.

### Étape 3

#### Thème 1 La trajectoire professionnelle

Pouvez-vous reconstituer les différentes étapes qui constituent votre itinéraire sur le marché du travail ? Et, pour chacune d'elles, préciser quelles sont les circonstances qui les ont entourées ?

##### *Sous thèmes à aborder*

Répertorier les différentes expériences (travail, formation, inactivité,...), leur nature, leur durée, le secteur d'activité, les postes occupés, les tâches accomplies, l'intensité des journées de travail, les horaires, le salaire perçu permettent de décrire les situations. La précarisation s'affirme aussi par des périodes de chômage qui ne sont pas synonymes d'oisiveté mais plutôt d'obligation d'effectuer des démarches. La recherche d'emploi est une période sensible dans la mesure où sont exposées compétences et expériences.

## Thème 2 Les rapports sociaux

Pour chaque type d'étape (emploi, formation, inactivité,...) quels sont les acteurs que vous jugez importants et qui ont facilité ou freiné sa réalisation ?

### *Sous thèmes à aborder*

Les relations avec les employeurs, les collègues, les agences de placement, les syndicats seront répertoriés pour identifier leurs pratiques. Pendant les périodes de travail, les rapports de domination s'exercent à travers la responsabilisation, l'initiative, l'implication ; le contrôle s'appuie sur les sanctions, les menaces de licenciement. Être au chômage nécessite de faire de nombreuses démarches. Pour obtenir des indemnités, des liens sont créés avec l'assurance chômage. Le traitement des dossiers assure-t-il des liquidités rapidement ? Des acteurs comme les agences de placement, les centres d'Emploi Québec, les employeurs eux-mêmes sont-ils des freins ou des atouts à la recherche d'un nouvel emploi ?

### Thème 3 : le rapport au travail

Comment cette succession de statuts et d'occupation différentes a-t-elle modifié ou répondu à vos attentes vis-à-vis du monde du travail.

?

#### *Sous thèmes à aborder*

Les attentes vis-à-vis du salaire et des avantages sociaux, la réalisation des tâches spécialisées ou utiles, l'épanouissement, la reconnaissance collective, l'appartenance de groupe, la valorisation de soi peuvent être soumises à rude épreuve ou au contraire être atteintes. Nous tenterons ainsi de clarifier les différents types de rapport au travail.

## Thème 4 Les conséquences. La souffrance sociale

Selon vous, quelles ont été les conséquences de chaque type d'étape ? Au niveau personnel, familial, du logement, de la santé et de la vie quotidienne ?

### *Sous thèmes à aborder*

Le rapport à soi serait altéré par le doute ou la honte vis-à-vis de ses compétences, de ses capacités et des perspectives d'avenir. Existe-t-il un sentiment de culpabilité face à la situation qui renforcerait la dimension de responsabilisation individuelle? Le rapport à autrui se décline par les relations entretenues avec la famille, le voisinage, les amis mais aussi la sphère du travail. Quels sont les types de relations existant avec ces différents réseaux ? Enfin, les conditions de vie quotidienne du point de vue du logement et de la santé seront également appréhendées pour saisir les événements marquants pour la personne, en termes de rupture, d'adaptation, d'aggravation et d'amélioration. La mobilité résidentielle est-elle une cause ou une conséquence de la précarisation ?

## Thème 5 Les stratégies

Avant, pendant et après chaque étape, quelles sont les stratégies que vous avez utilisé pour assurer votre bien-être ? pour remplir vos objectifs ? pour répondre à vos attentes ?

### *Sous thèmes à aborder*

Aborder la vie quotidienne permet aussi de mettre en évidence les différentes stratégies de survie, de contournement, d'adaptation, pratiques élaborées dans un objectif d'amélioration de sa situation ou au mieux de son maintien.

## Étape 4

Remerciements

Fin de l'enregistrement.

## ANNEXE 2

Tableau récapitulatif des principaux indicateurs de défavorisation.

Comparaison Montréal/Centre sud

Critères	Montréal	Centre sud
Nombre d'habitants	1 840 000	60 000 personnes
Part des personnes vivant seules	39%	55%
Taux de population immigrante	30%	25% (en augmentation)
Niveau scolaire : diplôme universitaire	35%	40%
Part emploi temporaire ou temps partiel dans l'emploi total	42%	50%
Par des personnes ayant un faible revenu	29%	45% (17500\$ personne seule) (21384 pour un couple) (26628 pour trois personnes)
Espérance de vie	Hommes : 77 ans Femmes : 82 ans	Hommes : 70 ans Femmes : 78 ans
Part des personnes ayant du stress au travail	37%	42% des 20-74 ans
Part des bénéficiaires d'aide sociale (âgés de plus de 18 ans)	12% des hommes 12% des femmes	26% des hommes 19%

Source : CSSS Jeanne-Mance, 2009. « Quartiers à la loupe : un portrait pour l'action ».

## ANNEXE 3

### FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

La précarisation du travail

Responsable : Myriam Thiroit  
Département de Sociologie  
Université du Québec à Montréal

#### But de la recherche.

Comprendre les expériences de précarisation et leurs conséquences sur les trajectoires de vie.

#### Procédure.

L'entrevue individuelle enregistrée vise à recueillir votre témoignage et votre expérience en lien avec l'objet de la recherche. L'entrevue devrait durer entre 1h et 1h30. Elle pourra avoir lieu à votre domicile ou dans un lieu plus neutre (selon votre convenance).

#### Avantages et inconvénients à votre participation.

Participer à cette recherche vous donne une occasion de témoigner de situations injustes vécues dans le monde du travail. Nous aborderons des sujets parfois difficiles, mais toujours avec votre accord préalable.

#### Confidentialité

Pour vous garantir la totale confidentialité de votre témoignage, plusieurs garanties peuvent vous être données. L'accès aux enregistrements sera strictement limité. Les bandes sonores seront conservées dans un endroit sécuritaire. Tout sera détruit à la fin du projet de recherche. L'entrevue ne sera pas reportée intégralement dans le texte. Quelques citations viendront étayer les analyses. Ces extraits seront « épurés » des dates, lieux et noms propres. Votre entrevue sera codée. Nous choisirons un pseudonyme.

Votre participation à cette recherche est volontaire et vous avez un droit de retrait en tout temps sans pénalité d'aucune forme.

#### Moyens de diffusion des résultats de la recherche

Si vous les souhaitez, vous serez informés des suites, en lisant les principales conclusions de nos analyses et en assistant à notre jury de thèse.

#### Des questions sur le projet et sur vos droits ?

Pour toute question relative à l'étude, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Myriam Thiroit, Étudiante au Doctorat de Sociologie, au numéro de téléphone suivant : 514-751-2608 ou à l'adresse courriel suivante : thimyr@gmail.com.

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter le Président du Comité institutionnel d'éthique de la recherche, Joseph Josy Lévy, au numéro (514) 987-3000 # 4483. Il peut être également joint au secrétariat du Comité au numéro (514) 987-3000 # 7753.

#### Remerciements

Votre collaboration est essentielle pour la réalisation du projet et je tiens à vous en remercier.

#### Signatures.

Je, \_\_\_\_\_ reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais aussi que l'interviewer a répondu à mes questions de manière satisfaisante et que j'ai disposé suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la responsable du projet.

\_\_\_\_\_  
Nom du participant

\_\_\_\_\_  
Signature du participant et Date

J'ai expliqué l'ensemble des éléments du formulaire de consentement et j'ai répondu à toutes les questions. Je me suis assuré(e) que la personne pouvait donner un consentement libre et éclairé.

\_\_\_\_\_

Nom de l'étudiante

---

Signature de l'étudiante et Date.

Veillez conserver le premier exemplaire de ce formulaire de consentement pour communication éventuelle avec l'équipe de recherche et remettre le second à l'interviewer.

Le 2 juin 2008

Myriam Thiot Étudiante au doctorat en sociologie UQAM

Objet: Approbation éthique du projet de recherche de Mme Myriam Thiot

Suite à la lecture des documents que vous nous avez transmis, la recherche proposée dans le cadre de votre thèse doctorale, «La précarisation du travail» est conforme à la politique institutionnelle en matière d'éthique de la recherche.

Veillez noter que les indications relatives à l'approbation éthique dans le formulaire de consentement devraient plutôt indiquer le comité de déontologie du département de sociologie, par ex. :

Le Comité de déontologie du département de sociologie de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter le responsable du Comité de déontologie du département de sociologie, Jean-Marc Larouche, au numéro (514) 987-3000 # 3837. ou par courriel (larouche.jeanmarc@uqam.ca).

En vous souhaitant la meilleure des poursuites dans votre projet

Jean-Marc Larouche, professeur  
Pour le comité de déontologie  
Département de sociologie UQAM (A-5250, poste 3837)

## ANNEXE 4

Répartition des répondants par catégories sociologiques  
(au moment de l'entrevue)

âge	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	+60
	Hélène, Gary, Marie- Claude, Martin.	Roze, Mina, Jean- Pascal, Pascale.	Sylvain, Laurent, Jason	Marie, Claude, Dany	Carla, Yves, Charles	Mofhat, Caroline	Gérard

Toutes les classes d'âge sont représentées.

Sexe	Hommes	Femmes
	11	10

Autant d'hommes que de femmes.

Lieu de naissance	Québec (14)	Hors Québec (6)
	Gérard, Marie , Yves , Sylvain , Laurent , Claude , Hélène, Dany , Gary , Jason , Marie-Claude , Martin , Charles , Jean- Pascal	Carla , Mofhat, Roze, Mina , Caroline , Pascale

Beaucoup sont nés au Québec, parmi ces personnes, une appartient à une minorité visible.

Les personnes nées hors québec sont soit francophones soit allophones.

Niveau scolaire	Moins que secV (8)	Secondaire V terminée (3)	DEP, DEC (5)	Bac et plus (4)
	Gérard, Carla , Mina , Yves , Laurent , Roze, Charles	Sylvain , Gary , Jean-Pascal	Marie , Mofhat, Marie-Claude , Martin , Pascale, Dany	Claude , Hélène, Caroline , Jason

Tous les niveaux scolaires sont représentés. 9 personnes ont un niveau technicien ou professionnel.

**Statut au moment de l'entrevue :**

Chômage (3) : Hélène (fin de congé parental), Dany, Jean-Pascal (attente formation)

Aide sociale (8) : Carla (bénévolat), Claude (études), Gary (attente formation), Yves, Sylvain, Roze, Charles sont à la recherche d'un emploi, Laurent.

Salarié (9) : Gérard, Marie , Mofhat, Mina , Caroline , Jason , Marie-Claude , Martin , Pascale

11 personnes n'ont pas d'activité salariée et sont pour la plupart en attente d'une formation ou à la recherche d'un emploi. Les 9 salariés ont des contrats différents. Le détail sera fourni dans l'analyse.

Situation familiale	Célibataire (10)	Marié sans enfant	Marié avec enfants (4)	Séparé sans enfant (1)	Séparé avec enfant (5)
	Gérard, Sylvain , Laurent , Jason , Claude , Caroline , Gary , Marie-Claude , Martin , Charles		Roze, Hélène, Mina , Dany	Marie	Carla , Mofhat, Yves , Jean-Pascal , Pascale

La moitié des personnes sont célibataires et 9 sont chargés de famille.

### ANNEXE 5

Citations Col.1	Axes Col.2			Contenu Descriptif Interprétatif Col.3		Sous thèmes associés Col.4	Statut Récurent, isolé Central Périphérique Col.5				Liens avec d'autres thèmes Col.6	Remarques Col.7
	T et E RT et RE Décalages	RS Logiques	Impacts SS, csq, strat.	D	I		R	I	C	P		

ANNEXE 6

Tableaux récapitulatifs des emplois occupés par informateur, période, secteur et type d'embauche

Prénom	Années				Secteurs	Types d'embauche
	70-80	80-90	90-2000	2000-2010		
Gérard				Animateur sportif	Communautaire	Réseau personnel
			Sécurité routière		Municipal	Réseau personnel
			Magasinage		Entrepôts	Directe
		Bénévole			Communautaire	Réseau personnel
	Manutentionnaire Bénévole				Entrepôts Communautaire	Directe Réseau personnel
Carla				Bien-être social	Bénévolat	Communauté
			Préposée aux bénéf.		Public	Directe
		Décoration de linge			Manufacture	Directe
		Garde d'enfant			Services à la personne	Directe
Marie				Accueil et standard	Communautaire	Programme d'insertion gouvernemental
			Maladie			
		Technicienne			Service aux entreprises	Directe
		Vente			Commerce	Directe

Prénom	Années				Secteurs	Types d'embauche
	70-80	80-90	90-2000	2000-2010		
Mofhat				Sécurité	Service aux entreprises	Sur appel
				Bénévole	Communautaire	Directe
				Tr. Autonome	Commerce	Initiative perso.
				Magasinage	Entrepôts	Agence de plct
Dany				Maintenance	Électronique	Agence de plct
				Maintenance	Informatique	Agence de plct
			Saisie		Informatique	Agence de plct
			Fabrication De plaquettes		Électronique	Agence de plct
			Saisie		Informatique	Agence de plct
		Dessin indus.			Électronique	Directe
				Bien-être social		
Caroline				Service banquets	Restauration	Agence de plct
				Préposé aux bénéf.	Public	Sur appel
				Éducatrice	CPE	Sur appel
				Modèle	Enseignement	Sur appel
				Sondages	Télémarketing	Sur appel

Prénom	Années			Secteurs	Types d'embauche
	70-80	80-90	90-2000		
Gary			2000-2010 Bien-être social		
			Cuisinier	Restauration	Directe
Jason			Directeur	Communautaire	Directe après bénévolat
			téléphoniste	Télémarketing	Directe
			assistant vente	Coiffure	Directe
		vente		Commerce	Directe
				Service public	Directe
Yves			Balayeur	Service public	Directe
			Entretien	Construction	Sous la table
			Magasinier	Entrepôts	AP à la semaine
			Cuisinier	Service public	Directe
			Distributeur circulaires	Commerce	Directe
		Vente essence	Coupeur	Sidérurgie	Directe
		Manutentionnaire		Commerce	Directe
				Entrepôts	AP
		Coupeur		Sidérurgie	Directe
		Entretien bus		Entretien	Directe
	Cuisinier		Restauration	Directe	

Prénom	Années				Secteurs	Types d'embauche
	70-80	80-90	90-2000	2000-2010		
Sylvain				Manutention	Industrie	Directe
				Paysagiste	Agricole	Directe, sous la table
				Manutention	Entrepôts	Agences
		Magasinage	Magasinage		Grande distribution	Directe
Laurent		Magasinage			Industrie	Directe
				BS		
			Ouvrier spécialisé		Métallurgie	Directe
			Ouvrier		Construction	Sous la table
		Maintenance			Chimie	Directe
		Cuisine			Restauration	Directe
				Chargé de cours	Service public	Directe
Claude			Chauffeur De bus		Transport	Directe
			Chauffeur De taxi		Transport	Travailleur Autonome
		Paysagiste			Agricole	Travailleur Autonome
		Animatrice			Communautaire	Directe
		Serveuse			Restauration	Directe
		Cuisine			Restauration	Directe
		Cueillette			Agricole	Directe

Prénom	Années				Secteurs	Types d'embauche
	70-80	80-90	90-2000	2000-2010		
Roze				Éducatrice	Communautaire	Sur appel
				Sondage	Finance	Directe
				Téléphoniste	Télémarketing	Directe
				Secrétaire	Banque	AP
				Saisie	Banque	Directe
Hélène				Intervenante	Communautaire	Directe
						Ou sur appel
Mina				Service	Communautaire	Directe
				Éducatrice	Communautaire	Sur appel
			Manutentionnaire		Manufacture	Directe
Marie-Claude				Actrice	Arts et spectacles	Réseau et agences
				Service	Restauration	Directe ou Sur appel
Martin				Coiffure		Directe
			Coiffure			Travailleur Autonome, Sous la table
Charles				BS		
				Épicerie-vente	Alimentation	Directe
			Cuisine		Restauration collective	AP

Prénom	Années				Secteurs	Types d'embauche
	70-80	80-90	90-2000	2000-2010		
Jean-Pascal				BS		
				Peinture	Construction	Directe
				Peinture	Industrie	Sur appel
				Peinture	Électronique	Sur appel
				Peinture	Industrie	Sur appel
			Sableur		Menuiserie	Suite stage
			Livreur		Banque	Directe

## BIBLIOGRAPHIE

Amossé, Thoma et Michel Gollac, 2007, *Intensité du travail et trajectoires professionnelles : le travail intense est-il soutenable ?*, Document de travail, Noisy-le Grand, Centre d'études de l'emploi, N. 93, septembre, 28p.

Appay, Béatrice, 1999, « Femmes au chômage : entre révolte et résistance » dans Béatrice Appay, Justine Heinen, et Claude Léomant, dir.), *Précarisation et citoyenneté, Cahiers du Genre*, Paris, février, Vol. 23, p. 87-108.

Appay, Béatrice et Claude Léomant, 1999, *Précarisation salariale et précarisation familiale*, Rapport final, MIRE, DARES, CNAF, Paris, Cnrs-Gedisst, 285p.

Appay, Béatrice, 2001, « Précarité, précarisation : réflexions épistémologiques », dans Michel Joubert (éditeur), *Précarisation, risque et santé*, Paris, Inserm, p. 15-27.

Arthurs, Henry, 2006, *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, Rapport, Ottawa, 11 décembre.

Avril, Christelle, 2003, « Quel lien entre travail et classe sociale pour les travailleuses du bas de l'échelle ? L'exemple des aides à domicile auprès des personnes âgées dépendantes », *Lien social et Politiques*, Vol. 49, printemps, p. 147-154.

Barbier, Jean-Claude, 2005, « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, Vol. 46-2, p. 351-371.

Beaud, Stéphane et Michel Pialoux, 1999, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 468p.

Beaud, Stéphane, 2007, « La gauche et les classes sociales : de l'éclipse au renouveau », *Mouvements*, Vol. 50-2, p. 66-78.

Bélanger, Paul et Benoit Lévesque, 1991, « La théorie de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation. Un point de vue sociologique », *Cahiers de recherche sociologique*, Vol. 17, p. 17-51.

Bellemare, Diane, Lise Poulin Simon et Diane-Gabrielle Tremblay, 2006, *Vieillesse, emploi, préretraite : les facteurs socio-économiques influant sur la gestion de la main d'œuvre vieillissante*, Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, N. 2006-04, Téléuniversité - UQAM, janvier, 35p, édition électronique,  
<http://www.campusvirtuel.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC06-04.pdf>.

Belot, Céline, 2000, « La trajectoire: un outil dans la compréhension de l'itinérance », dans Danielle Laberge (dir.), *L'errance urbaine*, Sainte Foy, Québec, Multimondes, p. 101-119.

Bernard, Paul et Johanne Boisjoly, 1991, « Le travail en segments : Matrice des protagonistes et rémunération du travail », *Sociologie et sociétés*, vol. 23-2, p. 151-168.

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, janvier, 47p.

Bertaux, Daniel, 1997, *Les récits de vie. Perspective ethnosociologique*, Paris, Nathan, 127p.

Blais, Louise, Ellen Corrin et Jocelyne Lamoureux, (dir.) 2007, *Vivre à la marge. Réflexions autour de la souffrance sociale*, Québec, Presses de l'Université Laval, 257p.

Blais, Louise, 2007, « Souffrance sociale, parole publique, espace politique », dans Louise Blais, Ellen Corrin et Jocelyne Lamoureux, *Vivre à la marge. Réflexions autour de la souffrance sociale*, Québec, Presses de l'université Laval, p. 15-36.

Bonnewitz, Patrice, 2004, *Classes sociales et inégalités, Stratifications et mobilité*, Rosny sous Bois, Bréal, 128p.

Bonney, Norman, 2007, "Gender, employment and social class", *Work, employment and society*, Vol. 21, p. 143-155.

Bourdieu, Pierre, 1998, *La misère du monde*, Paris, Éditions du Seuil, 1460p.

Bourdieu, Pierre, 2000, *Esquisse d'une théorie de la pratique* Paris, Seuil, 429p.

Bourhis, Anne, 2001, « L'éclatement de l'emploi traditionnel », *Relations industrielles*, Québec, Vol. 56-1, p.66-86.

Bresson, Maryse, 2007, *Sociologie de la précarité*, Paris, Colin, 126p.

Burgess, Johanne, 1997, *Paysages industriels en mutation*, Montréal, Écomusée du fier monde, 88p.

Calderon, José, 2007, « Travail, groupe et identité : la culture du travail dans la précarité », communication, *Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Londres, 20-22 juin 2007.

Carpentier-Roy, Marie-Claire et Michel Vézina, 2000, *Le travail et ses malentendus. Psychodynamique du travail et gestion*, Québec, Presses de l'Université Laval, 155p.

Carpentier-Roy, Marie-Claire, 2001. « Être reconnu au travail : nécessité ou privilège ? communication, *Colloque Travail, reconnaissance et dignité humaine*, Québec, Presses de l'Université Laval, édition électronique, [http://www.apssap.qc.ca/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=43](http://www.apssap.qc.ca/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=43).

Castel, Robert, 1994, « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », *Cahiers de recherche sociologique*, Vol. 22, p.11-27.

Castel, Robert, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Folio, 813p.

Castel, Robert, 2000, « Cadrer l'exclusion », dans Saul Karsz, (dir.), *L'exclusion, définir pour en finir*, Paris, Dunod, p. 35-60.

Castel, Robert, 2003, « Des individus sans supports », dans Viviane Châtel et Marc-Henry Soulet, (dir.), *Agir en situation de vulnérabilité*, Québec, Les presses de l'université Laval, p.51-62.

Castel, Robert, 2006, « Et maintenant, le « précarité » », *Multitudes*, 29 avril, édition électronique,  
<http://multitudes.samizdat.net/Et-maintenant-le-precariat>

Chaykowski, Richard P., 2005, *Travail atypique et vulnérabilité économique*, Rapport, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, mars, 90p.

Chauvel, Louis, 2004. « Le renouveau d'une société de classes », *Le retour des classes sociales, Inégalités, dominations, conflits*, dans Paul Bouffartigue, (dir.), Paris, La dispute, p. 55-71.

Chopart, Jean-Noel, Johanne Charbonneau et Jean-François René, 2003, « Des sociétés sans classes ? », *Lien social et politiques*, Vol. 49, p. 5-11.

Chopart, Jean-Noel et Claude Martin (dir.), 2004. « Retour des classes sociales ou amnésie sociologique? », dans Jean-Noël Chopart et Claude Martin, *Que reste-t-il des classes sociales ? », Paris, La dispute, p.9-22.*

Cingolani, Patrick, 2005, *La précarité*, Paris, Presses universitaires de France, 126p.

Concialdi, Pierre, Yves Lochard, Christel Meilland et Mouna Viprey, 2005. « Les travailleurs pauvres : enquête en Ile de France », dans *Pauvreté et précarité en Ile de France en 2003*, Dossier de travail pour la Mission d'information sur la pauvreté et l'exclusion en France, Paris, février, p52-55, édition électronique,  
[http://www.iledefrance.fr/fileadmin/contrib\\_folder/Mipes/85890.pdf](http://www.iledefrance.fr/fileadmin/contrib_folder/Mipes/85890.pdf).

Conseil de la famille et de l'enfance, 2005. *Le rapport 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants. Bilan et perspectives*, Québec, mai.

Conseil permanent de la jeunesse, 2001, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes - Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable !* Québec, 113 p.

CSSS Jeanne-Mance, 2009. *Quartiers à la loupe*, Montréal.

D'amours, Martine, 2006, *Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 217p.

Dambuyant-Wargny, Gisèle, 2007, « Le travail des plus démunis », communication, *Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Londres, 20-22 juin 2007.

Dagenais, Lucie-France, 1998, *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Études et documents de recherche sur les droits et libertés, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 233p.

David, Hélène, 1986, *Femmes et emploi. Le défi de l'égalité*, Ste-Foy, Presses de l'Université du Québec, 477p.

David, Hélène, 2001. « Les mutations récentes du monde du travail », communication, congrès SELF-ACE, *les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie*, Montréal, octobre 2001.  
<http://www.ergonomie-self.org/documents/36eme-Montreal-2001/PDF-FR/v1-03a-DAVID.pdf>

De Gaulejac, Vincent, Isabel Taboada Leonetti, 1994, *La lutte des places : insertion et désinsertion*, Paris, Épi, 268p.

Dejours, Christophe, 1998, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 225p.

Deniger, Marc-André, 1996, « Crise de la jeunesse et transformations des politiques sociales en contexte de mutation structurale », *Sociologie et sociétés*, Vol. 28-1, p. 73-88.

Démazière, Didier et Claude Dubar, 2004, *Analyser les entretiens bibliographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Ste-Foy, Presses de l'Université Laval, 350p.

Diener, Ed, 1984, « Subjective well-being », *Psychological Bulletin*, Vol. 95-3, p. 542-575.

Doniol-Shaw, Ghislaine, 2001, « Le développement de l'emploi nomade par l'intérim et la sous-traitance : travail éclaté, citoyenneté limitée », dans Gilles Jeannot et Pierre Veltz, *Le travail entre l'entreprise et la cité*, La tour d'aigues, Éditions de l'Aube, p. 267-285.

Doniol-Shaw, Ghislaine, Francis, Deriennic et Dominique Huez, 2001, « Symptomatologie dépressive et travail en sous-traitance nucléaire en France : des facteurs professionnels sont-ils en cause? », *Travailler*, Vol. 5-1, p.47-72.

Dubet, François, 2003, « Que faire des classes sociales ? », *Lien social et politiques*, Vol. 49, p. 71-82.

Durand, Jean-Pierre et William Gasparini, (dir.), 2007, *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octares, 344p.

Élias, Norbert, 1997, *Logiques de l'exclusion. Enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*, Paris, Fayard, 278p.

Esping- Andersen, Gosta, 1999, *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses Universitaires de France, 310p.

Fecteau, Jean-Marie, 1995, « Un cas de force majeure : le développement des mesures d'assistance publique à Montréal au tournant du siècle », *Lien social et Politiques*, Vol. 33, p. 107-113.

Forum Régional de Développement Social de l'île de Montréal, 2004, *Rapport sur la pauvreté à Montréal*, Document de recherche et réflexion, septembre, 64p.

Fournier, Geneviève, Kamel Béji et Bruno Bourassa, (dir.), 2003, *La précarité du travail. Une réalité aux multiples visages*, Québec, Presses de l'université Laval, 220p.

Fraser, Nancy, 1998, « Penser la justice sociale : entre redistribution et revendications identitaires », *Politique et sociétés*, vol. 17-3, p. 10-35.

Fraser, Nancy, 2009, *Pour qui la justice ?* communication organisée par l'UQAM, 20 novembre 2009.

Gagnon, Mona-Josée, 1996, *Le travail, une mutation en forme de paradoxes*, Québec, Presses de l'Université Laval, 142p.

Gollac, Michel et Serge Volkoff, 2006, « La santé au travail et ses manques », *Actes de la recherche en science sociales*, Vol. 163, p. 5-17.

Gordon, David M., Richard C. Edwards et Michael Reich, 1982, *Segmented work, divided workers. The historical transformation of labor in United States*, Cambridge, Cambridge University Press, 288p.

Grossetti, Michel, 2006, « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. 120, p. 5-28.

Guienne, Véronique, 2001, « Du sentiment d'injustice à la justice sociale », *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. 110, janvier-juin, p. 131-142.

Haicault, Monique, 2000, *L'expérience sociale du quotidien. Corps, espace, temps*, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, 222p.

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, 2008, *Homophobie dans l'entreprise*, Paris, Documentation française, 193p.

Hélaridot, Valentine, 2006, « Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations », *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. 1-120, p. 59-83.

Honneth, Alexandre, 2004, « La théorie de la reconnaissance : une esquisse », *Revue du MAUSS*, vol. 133, p. 133-150.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2005, « Conditions de travail et rémunération », Chapitre 6 de Données sociales, édition électronique  
[www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2005/donn\\_sociale05.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2005/donn_sociale05.pdf)

Institut de la Statistique du Québec (ISQ), 2006, *Annuaire québécois des statistiques du travail*, Québec, 20 juin, Vol. 2-1, 198p.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2006, *Recueil statistique sur la pauvreté et les inégalités socioéconomiques au Québec*, Québec, 7 février, 135p.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2010a, Compilations spéciales à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, 17 mai  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec\\_stat/con\\_mar/con\\_mar\\_3.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/referenc/quebec_stat/con_mar/con_mar_3.htm)

Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2010b, *Enquête sur la population active*, Direction des statistiques du travail et de la rémunération, 19 mars.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2011, *Revue chronologique de la population active*, Adapté de Statistique Canada, 71F0004XVB, 2010, Direction du travail et de la rémunération, 16 mars.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2011b, *État du marché du travail au Québec*, Bilan de l'année 2010.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2011c, *Annuaire québécois des statistiques du travail*. Vol.7, juin.  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/Annuaire\\_vol\\_7.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/Annuaire_vol_7.pdf)

Jounin, Nicolas, 2006, «Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage », *Revue de l'IREs*, Vol. 50-1, édition électronique,  
<http://www.ires-fr.org/images/files/Revue/r501.pdf>.

Juteau, Danielle (dir.), 2003, *La différenciation sociale : modèles et processus*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 298p.

Kalleberg, Arne L., 2000, « Nonstandard employment relations : part-time, temporary and contract work », *Annual Review of sociology*, Vol. 26, p. 341-365.

Kalleberg, Arne L., Barbara Reskin et Kenneth Hudson, 2000, « Bad jobs in America : standard et nonstandard employment relations and job quality in the United States », *American sociological review*, vol. 65-2, p. 256-278.

Kapsalis, Costa et Pierre Tourigny, 2004, « La durée de l'emploi atypique », *Perspectives*, Statistiques Canada, n75-001-XIF, p5-14.

Kesselman, Donna, 2007, « Travail et salariat aux Etats-Unis : Quels droits, quelles perspectives ? », *Revue française d'études américaines*, Vol. 111, p. 6-26.

Kleinman, Arthur, Veena Das et Margaret Lock, (édit.), 1997, *Social suffering*, Berkeley, University of California Press, 404p.

Labelle, Micheline, 1980, « Division du travail et discrimination : le cas des travailleurs immigrés au Québec », Actes du *Colloque de l'association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française*, Québec, Éditions Saint Martin, p. 161-174.

Labelle, Micheline, 2007, *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*. Document de travail présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (CCPARDC), Québec, 92p.

Lamoureux, Jocelyne, 1999. *Citoyenneté et pensée métissée : Pratiques réfléchies de quatre sites de citoyenneté au Québec*, Rapport de recherche dans le cadre du projet du Conseil de l'Europe sur « l'éducation à la citoyenneté démocratique », Montréal, mai, 92p.

Lamoureux, Jocelyne, 2001, « Marges et citoyenneté », *Sociologie et sociétés*, Montréal, Vol. 33.2, p. 29-47.

Lamoureux, Jocelyne, 2007, « Paroles dérangeantes, scènes inédites, subversion égalitaire : Réflexions sur la subjectivation politique », dans Louise Blais, Ellen Corrin et Jocelyne Lamoureux, *Vivre à la marge. Réflexions autour de la souffrance sociale*, Québec, Presses de l'université Laval, p. 213-242.

Langlois, Richard, 1991, *S'appauvrir dans un pays riche*, Montréal, Éditions St Martin, 141p.

Langlois, Simon, 2003, « Quatre décennies d'études sur la stratification sociale au Québec et au Canada : tendances et illustrations », *Lien social et politiques*, Vol. 49, p. 45-70.

Le Lay, Stéphane, 2007a, « Contribution à une approche archéologique de la précarisation sociale », communication, *Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Londres, 20-22 juin 2007.

Le Lay, Stéphane, 2007b. « Précarisation salariale et souffrance sociale : une transformation de la gouvernamentalité des classes populaires », *Interrogations*, Vol. 4, p. 78-94.

Leloup, Xavier, Philippe Apparicio et Anne-Marie Séguin, 2005, *Le concept de relative deprivation : survol des définitions et des tentatives de mesure appliquées à l'urbain*, Rapport de recherche, Coll. «Inédits/Working papers», no 2005-11, Montréal: INRS-Urbanisation, Culture et Société, 35 p, édition électronique, [http://www.ucs.inrs.ca/pdf/inedit2005\\_11.pdf](http://www.ucs.inrs.ca/pdf/inedit2005_11.pdf).

Lerouge, Loïc, 2009, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Pistes*, vol.11-1, édition électronique, <http://www.pistes.uqam.ca/v11n1/articles/v11n1a8.htm>.

Lewchuk, Wayne, Marlea Clarke et Alice de Wolff, 2008, « Workin without commitments : precarious employment and health », *Work, employment and society*, Vol. 22-3, p. 387-405.

Malenfant, Romaine, Andrée Larue, Lucie Mercier et Michel Vézina, 1999, *Travailler, un peu, beaucoup, passionnément... Pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale*, Rapport de recherche, Québec, Université Laval, Juillet, 100p.

Malenfant, Romaine, Andrée Larue, Lucie Mercier et Michel Vézina, 2002a, « Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale », *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 15-1, p. 111-130.

Malenfant, Romaine, André Larue, Michel Vézina, Martin April et Andrée-Anne Parent, 2002b, *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail. Recension des écrits et points de vue d'organismes communautaires d'aide à l'emploi*, Rapport de recherche, CLSC Haute Ville Des Rivières, mars, 103p, édition électronique, <http://www.fqrsc.gouv.qc.ca/upload/editeur/actionConcerte/rapintegration.pdf>.

Martuccelli, Danilo, 2004, « Figures de la domination », *Revue française de sociologie*, Vol. 45-3, p. 469-497.

Martuccelli, Danilo, 2005, *La consistance du social. Une sociologie pour la modernité*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 303p.

Martuccelli, Danilo, 2009, « Qu'est-ce qu'une sociologie de l'individu moderne ? Pour quoi, pour qui, comment ? », *Sociologie et sociétés*, Vol. 41-14, p. 15-33.

Maruani, Margaret, 2004, « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », *Revue de l'OFCE*, Vol. 90, p. 95-105.

Massey, Douglas S., 1990, « American apartheid: segregation and the making of the underclass », *The american journal of sociology*, Vol. 96-2, p. 329-357.

Maurin, Louis, 2003, « Penser les inégalités », Observatoire des inégalités, octobre, édition électronique, <http://www.inegalites.fr/>.

McAll, Christopher et Deena White, 1996, *Structures, systèmes et acteurs : Welfare et Workfare comme champs d'action sociale*, Rapport de recherche, Montréal, 115p.

McAll, Christopher, 2001, *Se libérer du regard : agir sur la pauvreté au centre ville de Montréal*, Montréal, Éditions St Martin, 118p.

McAll, Christopher, 2006, *Agir sur les inégalités sociales et les discriminations*, Programmation scientifique du CREMIS - CAU-CSSS Jeanne-Mance, Montréal.

McAll, Christopher, 2008, « Trajectoires de vie, rapports sociaux et production de la pauvreté », dans Viviane Chatel et Shirley Roy, *Penser la vulnérabilité*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 93-123.

Méda, Dominique, 2004, *Le travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 128p.

Mercure, Daniel, 2007, « Les jeunes et le travail : un fait social total », dans Sylvain Bourdon et Mircea Vultur (dir.), *Regard sur les jeunes et le travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p.283-303.

Millet, Mathias et Daniel Thin, 2005, «Le temps des familles populaires à l'épreuve de la précarité», *Lien social et Politiques*, Vol. 54, p. 153-162.

Montgomery, Catherine, 2005, « Emploi et précarité. Trajectoires différenciées de jeunes immigrants récemment arrivés au Québec », communication au *congrès de l'ACFAS*, mai 2005.

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, Statistiques Canada, Ottawa, 38p.

Mouffe, Chantal, 2000, « Féminisme, citoyenneté et démocratie plurielle », dans Thanh-Huyen Ballmer-Cao, Véronique Mottier et Lea Sgier, *Genre et politique. Débat et perspectives*, Paris, Gallimard, p. 167-197.

Neilson, Brett et Ned Rossiter, 2005, « From precarity to precariousness and back again : labour, life and unstable networks », *Fibre culture*, Vol. 5, p. 1-16, édition électronique, [http://journal.fibreculture.org/issue5/neilson\\_rossiter\\_print.html](http://journal.fibreculture.org/issue5/neilson_rossiter_print.html)

Neilson, Brett et Ned Rossiter, 2008, « Precarity as a political concept or fordism as exception », *Theory, culture and society*, Vol. 25, p.51-72, édition électronique, [http://www.nedrossiter.org/wp-content/uploads/2008/11/257\\_8-neilson-rossiter.pdf](http://www.nedrossiter.org/wp-content/uploads/2008/11/257_8-neilson-rossiter.pdf).

Organisation Internationale du Travail, 2006, *Le travail décent dans une économie mondialisée : une stratégie de recherche*, Document de l'Institut International d'études sociales, Genève, juillet, 18p, édition électronique, <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/dw2006.pdf>.

Paillé, Pascal et Alex Mucchielli, 2003, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Colin, 315p.

Paugam, Serge, 1993, *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses universitaires de France, 254p.

Paugam, Serge, 2004, « La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux », dans Geneviève Fournier et Bruno Bourassa (dir.), *Entretien du CRIEVAT-Laval*, Québec, Presses de l'université Laval, 114p.

Paugam, Serge, 2007, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France, 415p.

Perrin, Évelyne, 2004, *Chômeurs et précaires au coeur de la question sociale*, Paris, La dispute, 279p.

Petit, Héloïse, 2001, « Cambridge contre Cambridge : une version segmentationniste », *Série Matisse*, Paris, septembre, édition électronique, <http://matisse.univ-paris1.fr/ramaux/>.

Pfefferkorn, Roland, 2007, *Inégalités et rapports sociaux. Rapports de classes, rapports de sexe*, Paris, La Dispute, 392p.

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*, Vol. 17-2, p. 75-94.

Portes, Alejandro, 2000, "The resilient importance of class : a nominalist interpretation", *Political power and social theory*, Vol. 14. p. 249-284.

Potvin, Maryse, 2004, « Racisme et discrimination au Québec : réflexion critique et prospective sur la recherche », dans Jean Renaud, Annick Germain et Xavier Leloup, *Racisme et discrimination : permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Québec, Presses de l'Université Laval, édition électronique, <http://www.er.uqam.ca/nobel/r24545/pdf/CEETUM2004/Potvin%20final%20bis.pdf>.

Pouzoulet, Catherine, 2007, « De l'incidence de la « financiarisation » sur les rapports sociaux. Le cas des transports collectifs à New-York », *Revue française d'études américaines*, Vol. 1-111, p. 112-129.

Purser, Gretchen, 2006, « « Que du sale boulot » - Risques et accidents corporels chez les travailleurs journaliers aux États-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 4-165, p. 52-17.

Renault, Emmanuel, 2004, « Reconnaissance, institution, injustice », *Revue du Mauss*, Vol. 23-1, p. 180-195.

Renault, Emmanuel, 2008, *Souffrances sociales. Philosophie, psychologie et politique*, Paris, La découverte, 405p

Revel, Dominique, 2001, *La précarité professionnelle, au masculin et au féminin*. Paris, L'Harmattan, 298p.

Reynaud, Jean-Daniel, 1991, « Pour une sociologie de la régulation sociale », *Sociologie et sociétés*, Vol. 23-2, p. 13-26.

Ricoeur, Paul, 1994, « La souffrance n'est pas la douleur », dans Jean-Marie Von Kaenel (dir.), *Souffrances. Corps et âmes, épreuves partagées*, Paris, Autrement, p. 58-69.

Rorive, Brigitte, 2005, « Restructurations stratégiques et vulnérabilités au travail », *Revue de l'IRES*, Vol. 47-1, p. 117-134.

Rouleau-Berger, Laurence, 1999, *Le travail en friche. Les mondes de la petite production urbaine*, La Tour d'Aigue, Éditions de l'Aube, 245p.

Saint-Pierre, Cécile, 1991, *Nouveaux modèles de production, nouvelles formes d'entreprise et nouvelles valeurs*, communication, Symposium international sur la techno-éthique et la responsabilité du design, Montréal, 8-11 mai 1991.

Saunders, Ron, 2003, *Defining vulnerability in the labour market*, Rapport de recherche, Canadian policy research networks inc, Vulnerable workers series N.1, Novembre. <http://www.cprn.org/doc.cfm?doc=468&l=fr>.

Sennett, Richard, 2000, *Le travail sans qualité, les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 220p.

Sennett, Richard, 2003, *Respect : de la dignité de l'homme dans un monde d'inégalité*, Paris, Albin Michel, 297p.

Shipler, David K., 2004, *The Working Poor : Invisible in America*, New York, Vintage books, 319p.

Singleton, Marc, 1994, "Du leurre de la douleur", dans Jean-Marie Von Kaenel (dir.), *Souffrances. Corps et âmes, épreuves partagées*, Paris, Autrement, p. 152-161.

Stephenson, Marylee et Ruth Emery, 2003, *Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale*, Rapport de recherche, Condition Féminine Canada, Ottawa, 131p.

Thébaud-Mony, Anne, 2007, *Travailler peut nuire gravement à la santé. Sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels*, Paris, La découverte, 290p.

Tinel, Bruno, 1999, « La concurrence sur le marché du travail au regard de quelques débats récents sur le pouvoir », *Centre d'économie de la Sorbonne*, édition électronique, [www.iwgv.org/files/00tinel-french.rtf](http://www.iwgv.org/files/00tinel-french.rtf).

Touraine, Alain, 1984, *Le retour de l'acteur*, Paris, Fayard, 341p.

Tremblay, Diane-Gabrielle, 1994, « Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux », dans Fernand Dumont, Simon Langlois et Yves Martin. *Traité des problèmes sociaux*, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 623-652.

Tremblay, Diane-Gabrielle, 2002, « Les femmes sur le marché du travail au Québec et au Canada », *Travail, genre et sociétés*, Vol. 8-2, p.193-211.

Tremblay, Diane-Gabrielle, 2008, *L'éclatement de l'emploi*, Québec, Presses de l'université du Québec, 95p.

Trottier, Claude, 2000, « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Lien social et Politiques*, Vol. 43, p. 93-101.

Trudel, Louis, 2000, « S'engager dans une enquête en psychodynamique du travail : réflexions méthodologiques », dans Marie-Claire Carpentier-Roy et Michel Vézina, *Le travail et ses malentendus. Psychodynamique du travail et gestion*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 43-52.

Ughetto, Pascal, 2004, « Le travail comme activité et comme action. Quelques perspectives sociologiques récentes », *Revue de l'IREES*, Vol. 44-1, p. 121-139.

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, 125p.

Venne, Jean-François, 2007, *Le travail atypique au Québec*, Avis du Comité Aviseur Jeunes, Emploi-Québec, Montréal, 92p.

Vézina, Michel 2000, « Les fondements théoriques de la psychodynamique du travail » dans Marie-Claire Carpentier-Roy et Michel Vézina, *Le travail et ses malentendus. Psychodynamique du travail et gestion*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 29-42.

Von Kaenel, Jean-Marie, (dir), 1994. *Souffrances. Corps et âmes, épreuves partagées*, Paris, Autrement, 217p.

Vosko, Leah F, Nancy Zukewitch et Cynthia Cranford. 2003, « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, Vol. 15- 4, p. 40-50.

Vosko, Leah F.(ed.), 2005, *Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada*. Montréal, McGill-Queen's University Press, 467p.

Vultur, Mircea, 2003, «Le chômage des jeunes au Québec et au Canada", *Relations Industrielles*, Vol. 58.2, p. 1-19.

Weber, Max, 1965, *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 539p.

Weil, David, 2009, « Rethinking the regulation of vulnerable work in the USA : A sector-based approach », *Journal of industrial relations*, vol. 51, p. 411-430.

Wilson, William- Julius, 1994, *Les oubliés de l'Amérique*, Paris, Desclée de Brouwer,326p.

Young, Iris Marion, 2000, « Social difference as a political resource », dans Iris Marion young, *Inclusion and democracy*, Oxford, Oxford University Press, p. 81-120.

Zeytinoglu, Isik Urla et Jacinta Khasalia Muteshi, 2000, « Gender, race and class dimensions of nonstandard work », *Relations industrielles*, vol.55-1, p. 133-167.