

DOSSIER

L'impossible passage

Myriam Thiot

Étudiante au doctorat
en sociologie
UQAM¹

Agente de recherche
CREMIS

Dany est au chômage depuis quelques mois. Il a passé la quarantaine, est marié et père de trois enfants. Il est technicien en informatique et se demande s'il ne doit pas changer de métier. Il dit pourtant : « j'aime le métier comme tel », « j'étais un bon technicien », avec des « bonnes références ». En 23 ans sur le marché du travail, il a occupé de nombreux emplois dans le secteur informatique. Seul son premier emploi, en dessin d'antennes, fut un contrat en règle, signé directement avec l'entreprise. Il y est resté pendant un an et demi. Après avoir suivi une formation en électronique pendant un an, Dany enchaîne avec un travail sur appel pendant près de cinq ans. Il est envoyé par une agence de placement pour réaliser diverses missions de maintenance. Travaillant de jour comme de nuit, il

intervient auprès des employés de sociétés, en étant la plupart du temps encadré par un ingénieur d'une autre compagnie spécialisée. Plus précisément, l'agence de placement (A) signe un contrat de location de main-d'œuvre avec la compagnie spécialisée (B), qui a signé un contrat de maintenance de matériel avec une

société-cliente (C). Dany est salarié de l'agence A, travaille dans les locaux et sur les postes des employés de la société C, en étant supervisé par un ingénieur de la compagnie B. Au fur et à mesure, il acquiert des compétences sur le tas, devient plus sûr de lui et va jusqu'à proposer

des améliorations dans l'organisation du travail.



La trajectoire de Dany est constituée d'une succession d'étapes ayant les mêmes caractéristiques : contrôle permanent exercé par un tiers, dilution des responsabilités et donc, de la reconnaissance, ainsi qu'utilisation des compétences sans bonification possible par la formation. La logique du travail par agence de placement apparaît comme une contrainte : donner satisfaction sur tous les aspects du travail (rendement, efficacité, obéissance) et de l'emploi (disponibilité, mobilité,

Des56, 2010. Certains droits réservés

flexibilité). En l'absence de reconnaissance de ses compétences, Dany choisit un emploi selon le salaire offert et répond aux opportunités telles qu'elles se présentent.

Le recours à ces nouvelles formes d'emploi atypique peut satisfaire certains travailleurs pour qui les opportunités trouvées et le niveau de salaire perçu correspondent à leurs attentes. Pour d'autres – et vraisemblablement la majorité – ces emplois sont source de précarité. Ainsi est-ce le cas de Dany, que j'ai rencontré en entrevue lors de ma recherche doctorale en sociologie, menée en 2008 et 2009.

Précarisation

Depuis les trente dernières années, les débats sur le rôle et la place du travail dans les sociétés occidentales sont nombreux, souvent discordants et se situent dans un contexte de transformations économiques et sociales majeures. La mondialisation des échanges, les restructurations industrielles et les nouvelles formes d'organisation du travail justifient, selon les employeurs, une flexibilité de la main-d'œuvre. Ainsi, les risques de fluctuation de la production sont reportés sur les salariés et les entreprises sous-traitantes. De plus, la montée du chômage ainsi que les difficultés d'insertion et de maintien en emploi de nombreuses catégories de personnes ont mis à mal les différents filets de sécurité assurés par l'État, dont le rôle protecteur est fortement remis en cause.

Dès les années 80, la pauvreté et l'exclusion ont fait l'objet d'une diversité de recherches portant sur les caractéristiques des bénéficiaires de transferts sociaux. À la fin des années 90, des sociologues, statisticiens ou juristes se sont penchés sur le phénomène de la précarité du travail et de l'emploi. Depuis les vingt dernières années, le marché du travail présente une baisse des emplois permanents à temps plein. Au Québec, le rapport de Bernier (2003) insiste sur les lacunes de la protection sociale pour contrer les effets de l'alternance de périodes d'emploi et de périodes de non emploi. En France, les travaux de Paugam (2007) permettent de caractériser la précarité comme une situation d'incertitude et d'insécurité. D'autres

auteurs, comme Ulysse (2006) au Québec, Thébaud-Mony (2007) en France et Kalleberg et al. (2000) aux États-Unis, suggèrent que la pauvreté économique, les conditions de vie difficiles et la souffrance personnelle sont des conséquences de la précarité salariale. Au Canada, la proportion des emplois permanents à temps plein par rapport à tous les emplois est passée de 67 à 63% entre 1989 et 2003 (Morissette et Picot, 2005). La hausse des emplois atypiques se matérialise par le développement du travail à temps partiel, à domicile, autonome ou temporaire. Au Québec, de 1997 à 2005, on constate une hausse de 12% des emplois atypiques dans le secteur public et de 24% dans le secteur privé (Institut de la Statistique du Québec, 2006).

Notre recherche s'inspire de la thématique des inégalités sociales entre groupes de population. Pourquoi les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les migrants et les sous-diplômés sont-ils surreprésentés dans la catégorie des travailleurs pauvres ? Les raisons les plus souvent évoquées renvoient à leur inadéquation face aux exigences du marché du travail, justifiant ainsi des programmes individuels d'employabilité. Nous relativisons cette position pour deux raisons essentielles. D'une part, la structure du marché du travail, construite à partir d'offres d'emploi dont les caractéristiques dépendent d'exigences économiques et financières, est source de concurrence et de division. D'autre part, les inégalités produites et reproduites par des rapports de domination entre les classes sociales, les classes d'âge, les genres et les origines ethniques se creusent et affectent toutes les sphères de l'activité humaine (notamment sociale, professionnelle et de santé). Ainsi, plutôt que de précarité, nous parlerons de précarisation du travail pour qualifier ce processus qui entraîne, au niveau individuel, une insatisfaction au travail et une instabilité d'emploi.

Dans la continuité de ces travaux, l'objet de cette recherche se concentre sur l'expérience

« Le recours à ces nouvelles formes d'emploi atypique peut satisfaire certains travailleurs pour qui les opportunités trouvées et le niveau de salaire perçu correspondent à leurs attentes. Pour d'autres – et vraisemblablement la majorité – ces emplois sont source de précarité. »

DOSSIER

Marestra, 2009. Certains droits réservés (cc)



de la précarisation du travail et de ses impacts dans la vie des gens. La question principale est de savoir comment la précarisation du travail et ses effets se concrétisent dans les itinéraires et les situations des personnes.

L'objectif est de comprendre les trajectoires de vie de ceux pour

qui le fait d'occuper un emploi atypique n'est pas un choix. Vingt parcours professionnels ont été reconstitués à partir d'entrevues semi-directives auprès de résidents du quartier Centre-Sud de Montréal, âgés de plus de trente ans et ayant occupé des emplois dits « atypiques ». L'échantillon a été constitué de manière à être le plus diversifié possible du point de vue de l'âge, du sexe, de la formation initiale, de l'origine ethnique et du statut familial. La majorité des participants est locataire et trois sont sans domicile. Neuf sont salariés au moment de l'entrevue, trois sont chômeurs indemnisés et huit bénéficient de l'aide sociale. Le nombre d'emplois occupés s'élève, tous parcours confondus, à environ 250, dans des secteurs variés de l'industrie et des services.

Pour comprendre la situation de travailleurs précaires, l'analyse a porté sur la façon dont se construisent leurs parcours en entrant au cœur de leurs expériences professionnelles. À ce titre, les répondants tiennent une place d'informateur clé et leur récit rend compte de deux niveaux de réalité : celui des événements « objectivables » et celui de leurs représentations et des formes narratives utilisées. À l'issue de l'analyse transversale des vingt parcours, trois « types » ont pu être dégagés en fonction des caractéristiques des emplois oc-

cupés entre l'arrivée sur le marché du travail et la date de l'entrevue, et en fonction du degré de satisfaction au travail.

Aménagement

Dans le premier groupe, auquel peuvent être identifiées six trajectoires, les informateurs sont satisfaits de leur travail du point de vue des revenus, des réalisations qu'il procure ainsi que de l'ambiance de travail. Entré sur le marché du travail à 21 ans avec une formation de coiffeur en poche, Martin a commencé comme assistant coiffeur avant de devenir coiffeur dans un autre salon avec un statut de travailleur autonome : « 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 quatre ans, son salaire annuel va avoisiner les 15 000\$ en travaillant 50 heures par semaine, sans cesse à la recherche de clients parmi son réseau social et consacrant ses fins de semaine à la coiffure à domicile. C'est ce qui va le pousser à cogérer son propre salon. Après plusieurs années, il se trouve en désaccord avec ses associés et, épuisé, décide de laisser tomber ses responsabilités, redevient coiffeur dans un autre salon 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. »

Dans ces parcours, qualifiés d'« aménagés », l'instabilité d'emploi a été soit acceptée ou n'est plus d'actualité. Présentement, l'emploi occupé est stable, il procure une place et un statut social en lien avec les attentes. Ces parcours sont caractérisés par une succession d'emplois et de statuts insécurisés mais aussi, par une capacité de choisir les moments pour changer de travail. Les modalités de passage d'un emploi à l'autre, les justifications de l'alternance entre emplois rémunérateurs ou socialisateurs, d'emplois à temps partiel puis à temps plein, révèlent une précarisation « relative » qui comprend trois dimensions, soit l'amélioration progressive de leur rapport au travail et de leur rapport à l'emploi; l'articulation vie professionnelle et vie personnelle; et,

finallement, la maîtrise de l'organisation de leur temps, symbolisée par la capacité de choisir les échéances.

Rupture

Quatre trajectoires se caractérisent par une « rupture ». Dans ce type, 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. Pendant plusieurs années, quel que soit le travail, ces répondants évoquent des tâches valorisantes, 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, les échanges et l'entraide. Parlant de son dernier emploi stable, Laurent explique :

« On avait découvert à deux qu'en chauffant le métal, en huilant le métal, on pouvait le plier. [...] 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. »

Suite à un événement particulier, la trajectoire bifurque et Laurent se retire de la sphère du travail. Dans un autre cas, l'équipe dans laquelle Marie était programmeuse constate une erreur lors de la livraison d'un produit et « ça a fini en catastrophe. J'ai eu un diagnostic de *burnout*. On était sept sur l'équipe, il y en a six qui sont partis ». Après quinze années dans la grande distribution, l'entreprise dans laquelle travaillait Sylvain a connu une restructuration : « on m'a rentré dedans, puis j'étais à bout, parce que je prenais le service au complet pour 400 boutiques, puis là j'étais rendu avec deux téléphones, deux imprimantes, deux ordinateurs [...] C'était grave ! »

Le risque de licenciement, la flexibilisation de la main-d'œuvre, le *management* par projet, les exigences de l'actionnariat vis-à-vis des coûts salariaux sont explicitement ou implicitement évoqués pour justifier ou mettre en contexte la rupture du dernier emploi stable. À l'issue

« Le risque de licenciement, la flexibilisation de la main-d'œuvre, le management par projet, les exigences de l'actionnariat vis-à-vis des coûts salariaux sont explicitement ou implicitement évoqués pour justifier ou mettre en contexte la rupture du dernier emploi stable. »

DOSSIER

« Ainsi, l'appartenance à un poste subalterne, l'assignation à un emploi féminisé ou l'obligation de disponibilité totale révèlent des rapports inégalitaires fondés sur l'appartenance à un groupe social, à un groupe minoritaire, à une classe d'âge ou à un genre. »

d'une période plus ou moins longue sans emploi, lors du retour sur le marché du travail, on se heurte à la segmentation de celui-ci. Les emplois durables et protégés sont devenus difficilement accessibles. Sylvain a fait l'expérience du travail sur appel : « Ça pouvait varier, je pouvais faire un mois à une place, tout d'un coup, oups ! 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 !" » Il trouve des « jobines » : « je n'appelle pas ça travailler, j'appelle plutôt ça ne pas avoir à rester chez nous à crever, attendre de crever ! » De son côté, Marie bénéficie de programmes de réinsertion à répétition.

Ces trajectoires illustrent une précarisation descendante dans la mesure où on distingue un glissement des places occupées dans la sphère du travail et des processus qui permettent de les expliquer.

Circularité

Les parcours circulaires des dix autres informateurs se caractérisent par une succession d'étapes imprévisibles, des changements constants et des emplois trouvés suite à des rencontres fortuites. Ils cumulent un nombre élevé d'emplois, d'employeurs et de lieux de travail, une mobilité géographique plus ou moins imposée, le recours aux agences de placement et au travail journalier. Ces 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 conclusion de contrats successifs s'est effectuée sans compromis possible : les répondants ont dû se soumettre ou partir, soit de leur propre chef, soit en raison de la fin de leur contrat. Certains emplois se caractérisent par la brutalité des conditions de travail, qui peuvent déclencher la rupture du contrat. Claude a travaillé pendant plusieurs mois pour une compagnie d'autobus :

« Ils calculent au kilométrage, tu es payé au kilométrage. Ça fait des salaires de même pas cinq piastres de l'heure, ça n'a pas de calice de bon sens. C'est une joke ! 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 ! »

Changeant de métier ou simplement de tâche, allant d'un secteur d'activité à un autre, Yves mentionne qu'il « saute d'une branche à l'autre » pour décrocher un contrat, sans pouvoir faire reconnaître ni ses expériences passées ni les compétences qu'il a acquises, et sans pouvoir négocier d'augmentation de salaire :

« 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 ... Tu 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. »

Il parle aussi de l'espoir de pouvoir garder l'emploi qui le satisfait, alors qu'il occupe cette place avec un statut de travailleur temporaire.

Ces trajectoires illustrent une précarisation perpétuelle qui apparaît comme un processus d'assignation à des postes dévalorisants et insoutenables, d'immobilisation professionnelle, de reproduction de l'instabilité d'emploi et de retraits de la sphère du travail pour récupérer et se ressourcer.

À travers les récits de ces différentes expériences, apparaissent des rapports sociaux trouvant leur justification dans différents types de logique. Ainsi, l'appartenance à un poste subalterne, l'assignation à un emploi féminisé ou l'obligation de disponibilité totale révèlent des rapports inégalitaires fondés sur l'appartenance à un groupe social, à un groupe minoritaire, à une classe d'âge ou à un genre. Ces rapports se juxtaposent, se succèdent et diminuent les opportunités et l'accès à des places favorables. Ils construisent également ces trajectoires de précarisation. Les pratiques utilisées par les acteurs du recrutement, de l'organisation du travail, de la syndicalisation et la concurrence existante au sein des populations peuvent être analysées selon quatre types de rapports. Le premier, de domination, se traduit par l'assignation à des postes subalternes et à la contrainte, par exemple, au travail sans salaire décent. Le deuxième type est le rapport d'appropriation du temps, qui transforme le



Lepiaf-geo, 2009. Certains droits réservés (cc)

DOSSIER

travail en corvée sans garantie de stabilité. Des rapports d'exclusion découlent également de certains choix, par exemple, de la fermeture d'un site en raison d'une délocalisation. Enfin, des rapports d'infériorisation se jouent à travers la différenciation entre statuts protégés ou non et des pratiques discriminantes liées, entre autres, à l'origine ethnique ou à l'orientation sexuelle.

Souffrance sociale

Cette réalité conflictuelle et hiérarchisée a des impacts sur les trajectoires. La première conséquence de la précarisation, en dehors de la pauvreté économique, est celle de l'impossible passage à un statut de salarié garantissant l'accès à des droits aussi élémentaires qu'un salaire régulier et une progression salariale. Sans détenir aucun pouvoir de négociation, les personnes rencontrées perçoivent encore le revenu minimum après 10, 20 ou 30 années d'expérience, et ne semblent bénéficier d'aucune reconnaissance de leurs compétences. Elles n'ont pas accès à la formation continue qui leur permettrait d'augmenter leur « valeur » sur le marché du travail et, peut-être, de trouver des contrats plus longs. Elles n'ont pas accès à une protection sociale suffisante, rattachée à un contrat de travail à temps plein et indéterminé, qui assurerait une prise en charge des frais de santé ainsi qu'une retraite.

DOSSIER

« Ce qui revient le plus souvent, c'est l'absence de choix, l'obligation, quel que soit le prix, de travailler, de "tenir" pour nourrir sa famille et survivre. »

La deuxième conséquence est leur état général de mal-être. Beaucoup ont évoqué la déception, le doute, la culpabilité mais aussi, la dépression, le *burnout*, la nécessité de consulter et d'essayer de tenir en prenant des médicaments ou de la drogue. D'autres ont parlé de leurs troubles du sommeil et de leur irritabilité. Ce qui revient le plus souvent, c'est l'absence de choix, l'obligation, quel que soit le prix, de travailler, de « tenir » pour nourrir sa famille et survivre. Ne pas pouvoir changer de logement ou de quartier, ne pas pouvoir nourrir ses enfants, ne plus pouvoir dormir, espérer tomber malade pour se libérer d'un superviseur, consommer de la drogue ou de l'alcool pour tenir, mais aussi se taire et souffrir en silence pour garder un certain orgueil constituent les illustrations les plus fréquentes de ce que Ricoeur (1994) nomme « l'agir-pâtir », le fait de vivre en dépit de tout.

La troisième conséquence est la perte de confiance vis-à-vis de soi-même et des autres. La méfiance, le doute sur les paroles entendues, sur les raisons évoquées pour justifier la non embauche ou le licenciement créent parfois un sentiment de colère et de révolte et, plus fréquemment, une résignation et un sentiment d'impuissance.

À partir de ces constats, la notion de « souffrance sociale » révèle l'existence de processus sociaux qui s'inscrivent dans les trajectoires individuelles des acteurs (Renault, 2008; Blais et al., 2007). Elle permet de mettre au jour le lien entre souffrance individuelle et contexte professionnel ainsi que de voir comment celui-ci affecte le rapport au travail. Enfin, elle permet de révéler et comprendre l'impact des rapports de domination, d'appropriation du temps, d'exclusion et d'infériorisation sur le bien-être. Cette notion, associée à celle d'injustice, permet selon nous de donner tout son sens aux expériences professionnelles des personnes rencontrées. Elle permet d'appuyer des arguments critiques pour contrer les discours savants et politiques qui stigmatisent les chômeurs en raison de leur prétendu intérêt à ne pas participer au marché du travail ainsi que les travailleurs pauvres. Elle invite à poursuivre les recherches menées par McAll (2008) sur

les personnes assistées sociales ou en situation d'appauvrissement pour comprendre en quoi les rapports sociaux dans lesquels elles sont impliquées participent à la construction de leurs conditions de vie. Enfin, la notion de souffrance sociale questionne l'intervention dans sa capacité à prendre en compte ces rapports sociaux et leurs impacts.

Note

1. Thèse déposée en septembre 2010 et en attente de soutenance.

Bernier, J. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du Travail du Québec.

Blais, L., Corin, E. et J. Lamoureux (dir.) (2007). *Vivre à la marge. Réflexions autour de la souffrance sociale*, Québec, Presses de l'Université Laval.

Institut de la Statistique du Québec (2006). *Annuaire québécois des statistiques du travail*, Québec, 2-1.

Kalleberg, A. L., Reskin, B. et K. Hudson (2000). « Bad jobs in America : standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States », *American Sociological Review*, 65(2): 256-278.

McAll, C. (2008). « Trajectoires de vie, rapports sociaux et production de la pauvreté », dans Châtel, V. et S. Roy (dir.), *Penser la vulnérabilité*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec: 93-123.

Morissette, R. et G. Picot (2005). *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans*, Document de recherche, Ottawa, Ministère de l'Industrie, Statistique Canada.

Paugam, S. (2007). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.

Renault, E. (2008). *Souffrances sociales. Philosophie, psychologie et politique*, Paris, La Découverte.

Ricoeur, P. (1994). « La souffrance n'est pas la douleur », dans Von Kaenel, J.-M. (dir.), *Souffrances. Corps et âmes, épreuves partagées*, Paris, Autrement: 58-69.

Thébaud-Mony, A. (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.

Ulysse, P.-J. (2006). *Travail et pauvreté. Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre !*, Rapport de recherche, Montréal, Forum Régional sur le développement social de l'île de Montréal.