

Université de Montréal

Formation et construction identitaire  
de professionnels en situation d'intermittence

par

Brigitte Voyer

Département d'études en éducation  
et d'administration de l'éducation

Faculté des sciences de l'éducation

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de  
Philosophiae Doctor (Ph.D.)  
En sciences de l'éducation, option Fondements de l'éducation

Juillet 2001

© Brigitte Voyer, 2001



LB

5

U57

2002

v. 011

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

Formation et construction identitaire  
de professionnels en situation d'intermittence

présentée par :

Brigitte Voyer

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Adèle Chené	Présidente du jury
Émile Ollivier	Directeur de recherche
Louise Allaire	Membre du jury
Pierre Doray	Examineur externe, CIRST-UQAM
Claudie Jeanne Solar	Représentante du doyen de la Faculté des études supérieures

Thèse acceptée le 30 janvier 2002

## Sommaire

Cette étude porte sur la construction identitaire de professionnels en situation d'intermittence. Elle s'est donné comme objectif de décrire les dimensions constitutives de l'identité professionnelle en portant une attention particulière à celles qui concernent la formation continue.

Dans une perspective exploratoire et à partir d'un point de vue interdisciplinaire, l'étude a été menée auprès de cinquante travailleurs québécois, diplômés universitaires, qui pratiquent dans différents domaines professionnels (formation, arts, communication, santé et services sociaux et nouvelles technologies). Dans un premier temps, ils ont fourni leur curriculum vitae et un résumé écrit de leur histoire professionnelle et éducative à partir d'un questionnaire. Les informations ont été soumises à une analyse thématique. Dans un deuxième temps, dix personnes ont été sélectionnées parmi le premier groupe de répondants ; elles ont fait le récit de leur histoire lors d'une entrevue. En plus de procéder à la reconstruction des événements de leur parcours d'emploi et de formation continue, les données ont été traitées par une analyse interprétative. Le traitement analytique a été effectué en recourant à un cadre de référence à huit dimensions : 1) le contexte social, économique et juridique ; 2) les événements du parcours d'emploi ; 3) les événements du parcours de formation continue ; 4) le rapport au temps et à l'espace ; 5) le rapport à l'activité (au travail et hors-travail) ; 6) le rapport aux autres ; 7) le mode de présentation de soi et, finalement 8) le rapport à la formation.

L'étude révèle que la formation s'avère un jalon fondamental de l'identité professionnelle des travailleurs intermittents qui est pleinement articulé à d'autres repères identitaires. Ces travailleurs se définissent non pas surtout comme des travailleurs précaires, mais d'abord comme des professionnels puisqu'ils mettent en relief leur expertise et le contenu de leur travail. Malgré les multiples emplois qui composent leur cheminement, leur expérience est caractérisée par la continuité, une continuité qui jaillit d'une articulation serrée entre la formation et le rapport au travail. Le caractère crucial de la formation dans leur processus identitaire se manifeste également par leur tendance à se distinguer d'autrui en valorisant leur polyvalence et par une forte participation à la formation continue. Même si le développement

identitaire de ces professionnels présente plusieurs traits communs, ceux-ci édifient différemment leur identité. Quatre formes identitaires ont été décrites ; chacune d'elles présente un rapport individuel à la formation singulier.

Globalement, l'étude révèle que les travailleurs intermittents vivent un rapport positif à la formation et qu'en plus des savoirs de gestion de carrière qui sont importants pour eux, les savoirs acquis en milieu universitaire s'avèrent essentiels compte tenu de leur pratique particulière.

Cette étude enrichit les cadres d'analyse déjà existants sur la construction identitaire, notamment sur le plan de la dimension de l'espace et du temps et elle apporte des descriptions empiriques utiles à l'étude de la précarité d'emploi. Elle devrait nourrir les débats entourant la demande de formation continue des professionnels qui vivent les nouvelles réalités du travail.

**Mots clés :** Identité professionnelle/Formation/Travail intermittent/ Précarité d'emploi/Professionnel

## TABLES DES MATIERES

<b>INTRODUCTION</b>	1
<b>CHAPITRE PREMIER : LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION : UNE QUESTION À INVESTIGUER</b>	3
<b>1. Changements sociaux et renouvellement des modes de construction de l'identité professionnelle</b>	3
1.2. Le contexte socioéconomique en transformation	4
1.2. Un contexte de modernité qui ébranle les repères traditionnels	8
1.3. L'apport de la formation dans la construction de l'identité professionnelle	11
1.4. Un discours politique insistant mais une offre de formation continue peu adaptée aux nouvelles réalités	12
1.5. La construction identitaire des professionnels en situation d'intermittence : une réalité méconnue	16
<b>2. L'objectif de la recherche</b>	17
<b>3. La posture de la recherche</b>	18
3.1. Une recherche exploratoire et multidisciplinaire	18
3.2. Une étude pertinente aux plans théorique, social et pédagogique	18
3.3. Les principaux concepts et notions	19
3.3.1. Identité professionnelle	19
3.3.2. Formation continue	19
3.3.3. Intermittence en emploi	20
3.3.4. Professionnel	20
3.3.5. Travail	21
<b>CHAPITRE 2 : REVUE DES ÉCRITS</b>	23
<b>1. L'intermittence en emploi</b>	23
1.1. L'intermittence en emploi, une notion pertinente	24
1.2. Les assises de l'intermittence en emploi	27
1.3. Quelques traits des travailleurs atypiques canadiens	29
<b>2. La construction de l'identité professionnelle</b>	31
2.1. L'identité personnel et l'identité sociale	31
2.2. L'identité professionnelle	32
2.2.1. Deux pionniers de l'étude empirique de l'identité professionnelle : R. Sainsaulieu et C. Dubar	33

2.2.2. Une panoplie de travaux empiriques	34
2.2.3. La construction identitaire vue sous quatre angles	35
- Le rapport aux autres	35
- La relation au temps	42
- Le processus cognitif	50
- La formation	52
<b>3. La construction identitaire des professionnels en situation d'intermittence</b>	<b>62</b>
3.1. Une panoplie d'études et des informations fragmentaires	62
3.2. L'expérience individuelle des travailleurs intermittences vue sous quatre angles	64
3.2.1. Le rapport aux autres	64
3.2.2. Le rapport à l'espace et au temps	67
3.2.3. Le rapport à l'activité	69
3.3.4. La formation	72
- En conclusion	78
<b>CHAPITRE 3 : LE CADRE DE RÉFÉRENCE</b>	<b>82</b>
1. Les questions directrices	82
2. Les ancrages paradigmatiques	83
2.1. L'identité comme processus interactif et la formation comme une ressource stratégique	83
2.2. L'identité comme construction de soi et la formation comme une expérience de compréhension	83
3. Le cadre de référence conceptuel	86
3.1. Premier niveau en amont du processus identitaire : le contexte social, juridique et économique	89
3.2. Deuxième niveau : les événements du cheminement d'emploi et du parcours de formation	89
3.3. Troisième niveau : les repères de la construction identitaire	89
<b>CHAPITRE 4 : LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE : ENQUÊTE ET ANALYSE</b>	<b>93</b>
1. Les dimensions du cadre de référence opérationnel	93
2. La méthodologie de l'enquête	100
2.1 Les approches privilégiées	101
2.1.1 La biographie professionnelle	101
2.1.2. Des études de cas	103

	VII
2.2. La stratégie d'échantillonnage	104
2.3. Les caractéristiques de l'échantillon	108
2.3.1. Portrait du premier bassin de participants : 50 professionnels	108
2.3.2. Portrait du second bassin de participants : 10 professionnels	111
2.4. La collecte des données	112
2.4.1 Le questionnaire d'enquête	113
2.4.2. Le curriculum vitae et le répertoire des événements	113
2.4.3. Les entrevues individuelles	114
2.4.4. Les documents officiels	115
2.5. Le traitement analytique des données	115
2.5.1 Deux niveaux d'analyse : horizontal et vertical	116
2.5.2. L'analyse thématique	116
2.5.3. L'analyse des cheminements d'emploi et de formation	118
2.5.4. L'analyse interprétative des récits professionnels	118
2.6. Le contrôle de la qualité dans la collecte et l'analyse des données	122
 <b>CHAPITRE 5 : LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE DE TRAVAILLEURS INTERMITTENTS</b>	 122
 <b>1. Les grands thèmes de l'histoire professionnelle et de formation de 50 travailleurs intermittents</b>	 124
1.1. Les repères de la construction identitaire : un premier aperçu	124
1.1.1 Le contexte social, économique et juridique	125
1.1.2. Le rapport au temps et à l'espace	126
1.1.3. Le rapport à l'activité	131
1.1.4. Le rapport aux autres	134
1.1.5. La présentation de soi	136
1.1.6. L'expérience de formation	139
- En conclusion	144
 <b>2. Histoires, parcours et construction identitaire de dix travailleurs intermittents</b>	 147
2.1. Les histoires et les parcours d'emploi de dix professionnels	147
2.1.1. Les spécialistes de la formation	148
2.1.2. Les artistes	153
2.1.3. Les journalistes	158
2.1.4. Les spécialistes de la santé et des services sociaux	163



2.1.5. Les spécialistes des nouvelles technologies	168
2.2. L'emploi, le chômage et la formation dans les parcours d'emplois intermittents : un regard objectif	173
2.2.1. Emplois et statuts multiples	174
2.2.2 Un cheminement d'emploi discontinu sans pratique professionnelle éparpillée	174
2.2.3. Des types de cessation d'emploi variés, un chômage court et récurrent	181
2.2.4. La formation continue : une activité courante	184
<b>3. Les aspects de la construction identitaire de dix travailleurs intermittents</b>	
3.1 Les jalons de la construction identitaire communs aux dix travailleurs	191
3.1.1. Le contexte social, économique et juridique	191
3.1.2. Le rapport au temps et à l'espace	193
a) L'espace de définition : la profession	
b) Un espace unifié et une continuité temporelle	
c) Les trois cloisons de l'espace professionnel : les segments du domaine, la séparation public/privé et la singularité des postes de travail	
d) Des transition professionnelles prévisibles et non-exceptionnelles	
e) Un mouvement fondé sur la fuite de l'insatisfaction ou la quête d'un idéal	
f) Une temporalité structurée à partir d'une temporalité longue et l'enchaînement des contrats	
3.1.3. Le rapport aux autres	201
a) Le soutien des pairs par la transmission de l'information	
b) La comparaison de sa performance avec celle des pairs	
c) Les travailleurs stables : une opposition basée sur l'écart des conditions de travail et de pratique	
d) L'opposition avec les supérieurs hiérarchiques	
e) La participation aux mouvements associatifs et la difficulté à s'identifier aux associations professionnelles	
3.1.4. Le rapport à l'activité	210
a) L'appréciation de la polyvalence	
b) L'appréciation des fonctions professionnelles	
c) L'insécurité financière et l'inégalité de traitement	
d) L'importance variable des activités hors-travail	
3.1.5. La présentation de soi	213
3.1.6. Le rapport à la formation	215
a) La correspondance entre les études, l'emploi et l'attachement à la discipline	
b) Le rapport positif à la formation universitaire	
c) Le rapport au savoir : souci aigu de la compétence, exigence d'une capacité stratégique et tendance à la réflexivité	

- En conclusion	221
3.2. Les quatre formes identitaires	225
3.2.1. La forme identitaire oscillante : l'incertitude persistante (type 1)	228
3.2.2. La forme identitaire fuyante : l'esquive de l'insatisfaction (type 2)	235
3.2.3. La forme identitaire conciliante : le délaissement partiel des aspirations professionnelles (type 3)	242
3.2.4. La forme identitaire de l'ambition : l'expression satisfaite d'une quête de dépassement professionnel (type 4)	251
- En conclusion	258
<b>CONCLUSION</b>	259
<b>RÉFÉRENCES</b>	279
<b>ANNEXES</b>	

## Listes des tableaux

Tableau I	Dimensions et sous-dimensions du cadre de référence	88
Tableau II	Répartition des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines professionnels selon le sexe et l'âge	108
Tableau III	Scolarité des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines professionnels : distribution selon la discipline	109
Tableau IV	Situation de formation continue des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines : répartition selon le type de formation	110
Tableau V	Durée du cheminement professionnel des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines : répartition par tranches d'années	110
Tableau VI	Situation d'emploi des travailleurs intermittents œuvrant dans 5 domaines : répartition selon le type d'emploi	111
Tableau VII	Composition du second bassin de participants : les dix professionnels intermittents. Description selon le domaine professionnel, le sexe, l'âge, la durée du parcours, la situation d'emploi, le diplôme et la participation à la formation continue.	112
Tableau VIII	Synthèse de la démarche méthodologique	113
Tableau IX	Les thématiques abordées dans les récits professionnels	Annexe VI
Tableau X	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi d'Antoine	Annexe VII
Tableau XI	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi de Paulo	Annexe VII
Tableau XII	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi de Loïc	Annexe VII
Tableau XIII	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi de Maude	Annexe VII
Tableau XIV	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi d'Anna	Annexe VII

Tableau XV	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi de Myriam	Annexe VII
Tableau XVI	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi d'Élise	Annexe VII
Tableau XVII	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi de Natacha	Annexe VII
Tableau XVIII	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi de Cantin	Annexe VII
Tableau XIX	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'emploi de Félix	Annexe VII
Tableau XX	Les emplois dans les cheminements des dix travailleurs intermittents	Annexe VIII
Tableau XXI	Le chômage dans les cheminements des dix travailleurs intermittents	Annexe VIII
Tableau XXII	La formation continue dans les cheminements des dix travailleurs intermittents	Annexe VIII
Tableau XXIII	Les principaux acteurs dans les histoires professionnels : les institutions, les groupes de personnes et les individus	202
Tableau XXIV	Repères et formes identitaires : les traits les plus discriminants	Annexe IX

## Listes des figures

Figure 1	Shéma du cadre de référence : la construction identitaire	87
Figure 2	Cheminement d'emploi et de formation continue. Antoine : 1979 à 1988	150
Figure 3	Cheminement d'emploi et de formation continue. Paulo : 1981 à 1997	152
Figure 4	Cheminement d'emploi et de formation continue. Loïc : 1984 à 1997	155
Figure 5	Cheminement d'emploi et de formation continue. Maude : 1986 à 1997	157
Figure 6	Cheminement d'emploi et de formation continue. Anna : 1981 à 1997	160
Figure 7	Cheminement d'emploi et de formation continue. Myriam 1979 à 1997	162
Figure 8	Cheminement d'emploi et de formation continue. Élise : 1991 à 1997	165
Figure 9	Cheminement d'emploi et de formation continue. Natacha 1991 à 1998	167
Figure 10	Cheminement d'emploi et de formation continue. Cantin 1983 à 1997	170
Figure 11 :	Cheminement d'emploi et de formation continue. Félix : 1988 à 1998	172
Figure 12	Les quatre formes identitaires	225
Figure 13	Perspective d'appropriation de la formation. Forme identitaire oscillante	234
Figure 14	Perspective d'appropriation de la formation. Forme identitaire fuyante	241
Figure 15	Perspective d'appropriation de la formation. Forme identitaire conciliante	248
Figure 16	Perspective d'appropriation de la formation. Forme identitaire de l'ambition	257

## Liste des annexes

Annexe I	Consentement en vue de la participation à la recherche sur l'identité professionnelle (premier bassin d'informateurs)
Annexe II	Consentement en vue de la participation à la recherche sur l'identité professionnelle (second bassin d'informateurs)
Annexe III	Recherche sur le processus identitaire des professionnels en situation d'intermittence en emploi. Questionnaire
Annexe IV	Répertoire des événements professionnels
Annexe V	Guide d'entrevue et extrait d'une entrevue
Annexe VI	Tableau IX : Les thématiques abordées dans les récits professionnels
Annexe VII	Les domaines de pratique et les types d'organisation dans les parcours des dix travailleurs intermittents : tableaux X à XIX
Annexe VIII	Les emplois, le chômage et la formation continue dans les cheminements des dix travailleurs intermittents : tableaux XX, XXI et XXII
Annexe IX	Tableau XXIII. Repères et formes identitaires : les traits les plus discriminants

## *Dédicace*

*Je dédie cette étude à ma nièce, Maude Voyer-Martel, qui prépare son entrée dans l'univers professionnel. Que mon travail lui rappelle que l'étude peut être une source de plaisir et que l'effort offre souvent ses fruits. Qu'il lui inspire la patience et l'encourage à la persévérance. Qu'elle trouve également l'expression de mon affection pour elle.*

## Remerciements

Mes plus sincères remerciements vont à mon directeur de recherche, Monsieur Émile Ollivier. Tout le long de cette étude, il m'a accompagnée avec patience et générosité et il m'a fait réfléchir aux fondements de mon questionnement. Par son attitude respectueuse, j'ai pu cultiver la patience, l'observation et le plaisir de la concentration. Grâce à ses encouragements et à son ouverture, j'ai connu la quiétude que je souhaitais vivre à travers ce travail. Nos discussions sur l'écriture et sur l'expression de soi me sont tout aussi précieuses que son enseignement des rudiments de la recherche. Qu'il reçoive toute ma gratitude.

Ma reconnaissance va également à d'autres professeurs de l'Université de Montréal. Je remercie Madame Adèle Chené pour sa bienveillance. Qu'elle sache que son souci du détail et sa curiosité intellectuelle ont été pour moi des sources d'inspirations. Je remercie également Monsieur Claude Lessard pour sa confiance. Grâce à lui, j'ai pu me familiariser aux aspects professionnels de la recherche. Mes remerciements vont également à Monsieur Guy Bourgeault pour son attention et ses conseils judicieux ainsi qu'à Monsieur Gaétan Daoust dont les enseignements de la philosophie m'ont beaucoup profité. De l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, je remercie Claude Dubar, le premier inspirateur de mon intérêt pour la question identitaire. Ses écrits ont constamment stimulé mes réflexions. Mon séjour dans son laboratoire de recherche a contribué également à enrichir ma formation.

Je tiens également à remercier le personnel de la bibliothèque EPC de l'Université de Montréal pour son assistance chaleureuse. Je salue particulièrement l'apport de Monsieur Louis Sarrasin dont la formation m'a permis d'apprivoiser le vaste monde de la documentation.

La production de cette thèse a été l'occasion de fructueuses discussions et d'heureux échanges avec plusieurs confrères, collègues et amis dont j'ai apprécié l'assistance généreuse. Un merci tout particulier à Huguette Limoges et Anne Rémillard pour la révision linguistique et à Frédérique Voyer pour la conception graphique. Je remercie également : Micheline Bail, Stéphanie Bernstein, Mark Brennan, Stéphane Crespo, Nathalie Dyke, Pountchioun Diallo, Sami Hachicha, Esther Paquet, Marie-Claude Riopel, Sylvie De Saedeleer, Louis Levasseur, Marie-Nicole L'Heureux, Marie-France Nolet, Franck Villain et Élise Voyer.



Ma gratitude va également aux travailleurs intermittents qui m'ont confié leur histoire professionnelle ; j'espère avoir suffisamment honoré la confiance qu'ils m'ont témoignée.

Finalement, mes remerciements vont aux organismes qui m'ont offert un soutien financier pour la préparation de cette thèse : le Fonds pour la Formation de Chercheurs et l'Aide à la Recherche (FCAR), la Faculté des études supérieures de l'Université de Montréal, le Syndicat des professionnels et professionnelles du gouvernement du Québec ainsi que la Coopération Interuniversitaire Franco-Québécoise.

*Le goût du chef-d'œuvre, de la maîtrise, de la beauté  
me pousse à jeter les mains impatientes contre une  
pâte informe qu'aucune volonté humaine ne peut  
modeler (...). Ma course est une poursuite errante de  
quelque chose dont l'art me donne la soif, mais dont la  
vie ne peut m'offrir l'apaisement.*

*Romain Gary*

*Nous nous sommes construit un monde dans lequel  
nous puissions vivre – en supposant des corps, des  
lignes, des surfaces, des causes et des effets, le  
mouvement et le repos, la forme et le contenu : sans  
pareil article de foi nul à présent ne supporterait de  
vivre ! Mais ils n'en sont pas démontrés pour autant.  
La vie n'est pas un argument : parmi les conditions de  
la vie pourrait figurer l'erreur.*

*Nietzsche*

## INTRODUCTION

Depuis fort longtemps, le travail est un pilier important de la vie des personnes. Historiquement, il a connu de profondes transformations, incarnant tour à tour des significations très différentes : sacrifice, effort, réponse aux besoins fondamentaux, acte de transformation de la matière, production d'une œuvre personnelle, rapport marchand, source d'aliénation, processus d'intégration sociale, activité nécessaire au développement des sociétés, lieu d'expression intime, temps social. Alors qu'il comptait traditionnellement comme une assise essentielle pour la définition de soi, le travail salarié connaît aujourd'hui des changements fondamentaux qui obligeraient dorénavant les professionnels à renouveler leur manière de se définir. Face à ce que plusieurs nomment les « mutations du travail », assistons-nous aujourd'hui à de réels remaniements identitaires ? De l'avis de plusieurs, le contexte social, économique et culturel actuel transforme le rapport individuel au travail, modifiant, par conséquent, le rapport des personnes face à elles-mêmes, puisque travailler, ce n'est pas seulement un moyen pour gagner un salaire, c'est aussi une manière de se développer.

Cette recherche s'intéresse à la construction de l'identité individuelle dans le champ professionnel et porte l'attention sur des personnes qui vivent une réalité particulière, le travail intermittent. Occupant successivement différents emplois et vivant de multiples transitions, ces personnes ne connaissent pas la stabilité d'emploi, ni l'attachement à une entreprise. Comme elles passent constamment d'un engagement à un autre, on les imagine facilement sans lieu et sans horizon. Mais qu'en est-il exactement ? À partir de quelles bases ces professionnels s'identifient-ils ? Que signifie pour eux le travail ? Qu'est-ce qui les oriente ? Comment parviennent-ils à se sentir unis aux autres ? Comment se définissent-ils ? Voilà quelques-unes des questions qui nous préoccupent dans le cadre de cette étude.

À ce questionnement, nous articulons une autre réflexion spécifiquement destinée à comprendre le rôle de la formation dans la construction de l'identité professionnelle. Car, il faut reconnaître que les transformations du travail ne sont pas sans bouleverser aussi l'univers de la formation. Assurément, le savoir est une composante essentielle du système économique. De même, il participe pleinement au développement individuel, autant sur le plan personnel que professionnel.

Or, au cours des années, la signification sociale du savoir s'est considérablement modifiée. Plus que jamais, la connaissance est aujourd'hui associée à la performance personnelle, aux exigences de fonctionnalité et de rationalité. S'il est vrai de l'avis de plus d'un, qu'on assiste à l'émergence d'un nouveau rapport au savoir, on peut penser que les personnes se définissent différemment, surtout lorsqu'elles travaillent selon des formes de carrières inédites. Dès lors, nous pouvons nous demander : comment la connaissance participe-t-elle à édifier l'identité professionnelle ? qu'est-ce que les travailleurs intermittents veulent savoir ? quels apprentissages leur permettent de se situer ? qu'apprennent-ils à travers cette expérience singulière ? Cette étude aborde donc la question identitaire des personnes en situation d'intermittence, elle explore les dimensions qui interagissent dans l'édification de l'identité professionnelle et cherche à éclairer la contribution de la formation en particulier.

Pour une bonne part, le premier chapitre de cette étude présente une problématique qui expose les transformations économiques, le contexte de renouvellement des valeurs et les changements survenus dans l'univers de la formation. Dans ce chapitre, les orientations de base de la recherche sont également précisées ; les objectifs, la question directrice, le type d'étude et sa pertinence, et, enfin, les définitions des notions essentielles. Le second chapitre présente la recension des écrits. En plus d'exposer les assises de l'intermittence en emploi et de justifier l'utilisation de cette notion, nous faisons état de recherches sur l'identité professionnelle et exposons les résultats d'études récentes portant sur la situation de professionnels qui vivent la discontinuité d'emploi. Le troisième chapitre décrit le cadre de référence tandis que le quatrième est consacré à la démarche méthodologique. C'est au sein du cinquième chapitre que nous rapportons les résultats de recherche. Nous traitons des grandes thématiques discutées par les travailleurs intermittents au sujet de leur vie professionnelle, décrivons des parcours d'emplois et de formation et présentons les repères de la construction identitaire. En conclusion, nous discutons des résultats les plus essentiels en plus de soulever quelques-unes des avancées acquises par cette étude et d'en préciser les limites. Ce travail se termine par la suggestion de pistes pour les futures recherches et pour l'intervention.

## CHAPITRE PREMIER

### LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION : UNE QUESTION À INVESTIGUER

La situation que nous exposons ici met en lumière l'émergence d'un nouveau contexte qui influence la vie professionnelle et les modes de construction identitaire. Nous décrivons d'abord les principaux éléments qui contribuent à l'éclosion récente d'un nouvel environnement socioéconomique et nous exposons ensuite les transformations socioculturelles qui marquent les modes de penser et la représentation sociale de la formation. Par après, nous mettons en lumière l'influence de cette conjoncture sur le rapport des individus au travail. Nous portons attention à l'apparition de nouvelles formes de cheminements professionnels, l'intermittence en emploi en particulier, et nous nous interrogeons sur la contribution de la formation à la construction de l'identité professionnelle. Après avoir indiqué en quoi la question identitaire concerne le domaine de la formation, nous mettons en lumière l'intérêt à renouveler la compréhension des relations entre la vie professionnelle et la démarche de formation individuelle, et ce, en vue de répondre aux aspirations des individus dans leur cheminement d'emploi. Dès lors que nous aurons clairement exposé cette problématique, nous présentons le questionnement général qui guide cette recherche et nous définissons les principales notions. Tout en situant la pertinence de ce projet, nous précisons ensuite le type de recherche privilégié. Nous terminons en exposant les objectifs de la démarche.

#### 1. CHANGEMENTS SOCIAUX ET RENOUVELLEMENT DE LA CONSTRUCTION DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Comme la plupart des sociétés occidentales, le Québec vit depuis quelques années d'importantes transformations. Les changements d'ordre économique, social et culturel, ont une influence considérable sur le développement du système professionnel et du système de formation, ils en ont également sur la vie sociale. Les transformations sont si importantes, qu'elles modifient les manières de se penser comme personne et le sens qui est donné à la vie professionnelle. Voyons ceci de plus près.

### 1.1. Le contexte socioéconomique en transformation

Depuis les trois dernières décennies, la restructuration de la dynamique économique mondiale a entraîné des modifications majeures sur le marché du travail. Les éléments de transformation se manifestent de plusieurs façons, notamment à travers la division internationale du travail, la délocalisation de la production, la compétitivité internationale, l'augmentation du secteur tertiaire et l'émergence de nouveaux modes de fabrication qui permettent une accélération sans précédent du processus de production des biens et des services. Au plan de sa structure, le marché du travail connaît des modifications majeures ; la proportion des emplois provenant du secteur tertiaire, passée de 56 % en 1961 à 70 % en 1987, en est un exemple frappant (Langlois, Baillargeon, Caldwell, Fréchet, Gauthier et Simard, 1990 : 173-179). Selon certains économistes, l'expansion de ce secteur est un facteur déterminant de la reconfiguration de l'offre de travail (CEC, 1991, 1990 ; Tremblay, 1994). Le développement des technologies de l'information et des communications et la participation accrue des femmes au marché du travail comptent également comme d'importants changements. De plus, à l'échelle sociale, le temps consacré à l'activité productive nécessaire pour assurer la croissance de la richesse et la réponse aux besoins de consommation, est de plus en plus réduit (Tremblay 1994). Pourtant, l'accroissement du chômage est un problème criant qui engendre des difficultés d'insertion professionnelle pour bon nombre de travailleurs (Eckert et Le Goff, 1994).

Ces transformations survenues dans la sphère économique influencent l'expérience professionnelle des individus et le sens qu'ils attribuent au travail. Nous décrivons ici les aspects qui, selon nous, affectent particulièrement la vie professionnelle, soit : l'accroissement de l'emploi atypique et de la mobilité professionnelle, l'émergence de nouveaux types d'emploi, la recomposition professionnelle, la modification des rapports entre catégories de salariés, l'augmentation de la professionnalisation, la redéfinition du travail, et enfin, les transformations des temps sociaux et sa représentation sociale.

Pour ce qui est de la transformation des emplois, nous observons d'abord que l'emploi stable et régulier semble disparaître progressivement et laisser place à de nouvelles formes d'organisation du travail, et ce, autant à l'échelle de l'entreprise qu'à celle plus globale du marché du travail. Même si ce phénomène n'est pas nouveau, il s'est considérablement accentué depuis les dernières années. L'offre de travail est, en effet,

de plus en plus composée d'emplois atypiques tels que les contrats à durée déterminée, le « travail à la pige », les postes temporaires, l'emploi à temps partiel, etc. (Brière, 1994 ; Ministère du travail, 1998). Le nombre de Canadiens occupant un emploi atypique était estimé entre 33% et 40% en 1995, un phénomène qui ne cesse d'augmenter depuis le début des années 80 (Krahn, 1995). L'emploi atypique se définit surtout à partir d'une durée réduite et d'un nombre d'heures, limité ou incertain ; il se différencie de l'emploi traditionnel standard, c'est-à-dire l'emploi occupé toute l'année et à temps plein à l'échelle de la semaine, qui constituait encore la norme au cours des dernières décennies (Tremblay, 1990, 1994).

Par ailleurs, la rareté des postes de travail stables et la durée des contrats de travail de plus en plus courte, qui émergent de nouvelles pratiques d'embauche des entreprises à la recherche d'une plus grande flexibilité, favorisent la mobilité professionnelle. Les postes occupés étant de courte durée, les parcours d'emploi sont souvent entrecoupés de périodes de chômage, ce qui implique pour des individus un cumul répétitif de périodes « au travail », « hors travail » et en « attente de travail ». Ainsi, plus fréquemment qu'autrefois, les professionnels vivent des trajectoires d'emploi parsemées de changements ou de périodes sans travail (Fréchet et Bujold, 1992). L'instabilité en emploi étant de plus en plus fréquente, ceci favorise de nouvelles formes d'emploi, telles que le « cumul d'emplois » (Cohen, 1994; Simard, 1997) et « le travail intermittent » (Brière, 1994; Dagenais, 1994; Gauthier 1994; Malenfant, Larue, Mercier et Vézina, 1999). Dès lors, les cheminements professionnels sont marqués par des ruptures répétitives, ce qui oblige les personnes à multiplier les engagements professionnels.

Pour leur part, l'émergence de nouvelles fonctions professionnelles et la modification des conditions de travail résultent, entre autres, du développement technologique et de la réorganisation du travail. L'appellation de plus en plus répandue de « société des savoirs » évoque le fait que de nouveaux postes et procédés de travail requièrent des connaissances à la fois plus complexes, mais également plus sujettes à une obsolescence rapide étant donné la rapidité des transformations des postes et des procédés de travail. D'ailleurs, dans le marché du travail, la part des nouveaux emplois requérant une formation universitaire est devenue très importante au cours des dernières décennies. Des chercheurs estiment, en effet, que le nombre d'emploi à « fort contenu de savoir » a crû de 37% entre 1984 et 1996, alors que l'emploi total n'a augmenté que de 15% pendant cette période (CST, 1998 : 41).

En plus de ces postes d'un genre particulier, de nouveaux lieux et de nouvelles fonctions de travail sont apparus dans le champ professionnel. Les changements survenus ont imposé une redéfinition complète de la catégorisation professionnelle ce qui a amené le gouvernement canadien à procéder à une refonte de la nomenclature nationale des professions au cours des années 90 (Emploi et Immigration Canada, 1993). C'est dire que le champ professionnel se renouvelle et que les délimitations entre les catégories occupationnelles se modifient. En effet, alors que les occupations étaient autrefois clairement associées à des statuts juridiques ou corporatistes, elles ne permettraient plus aujourd'hui d'identifier le type d'activité professionnelle de façon aussi claire. Selon Brière (1994), la législation est déphasée par rapport à une dynamique professionnelle dorénavant plus complexe. Ce renouvellement des classifications professionnelles témoigne donc de la redéfinition des tâches de travail, d'un nouveau classement des salariés et, en définitive, de la constitution d'un nouvel ordre social (Desrosières et Thénevot, 1988).

D'ailleurs, les transformations survenant sur l'échiquier professionnel ont fait surgir certaines tensions entre les différentes catégories de travailleurs, notamment entre celles qui bénéficient d'une protection syndicale et celles qui n'y ont pas accès. (Chalifour, 1997). Il y a de nouvelles oppositions entre les catégories sociales traditionnelles (Lojkine, 1992). Ces changements influencent les relations de travail et la façon traditionnelle de se comprendre et de se représenter l'activité professionnelle.

Le développement de la professionnalisation est une autre caractéristique nouvelle du marché du travail (Harvey, 1995; Paradeise, 1988). La complexification des problématiques semble entraîner un foisonnement de connaissances et de compétences professionnelles de plus en plus spécialisées : elle favorise la consolidation d'un système complexe d'authentification de la compétence professionnelle. Au Québec, par exemple, alors qu'il existait vingt-huit ordres professionnels en 1973 regroupant 102 000 professionnels certifiés, on en dénombrait quarante-trois en 1995, représentant 255 000 professionnels (Harvey, 1995 : C7). Ainsi, en plus de l'existence d'un « marché du travail ouvert » où prolifèrent les emplois atypiques, comme nous le disions précédemment, la sphère économique comprend aussi un « marché du travail fermé » constituant une sorte de monopole pour l'exercice de pratiques professionnelles spécifiques. Même s'il subsiste une relative stabilité au sein de ce segment du marché du travail composé de professionnels certifiés par des corporations professionnelles, ces



derniers ne sont pas sans connaître des difficultés en termes d'accès au travail. Cependant, leur situation n'est pas sans provoquer des répercussions sur les autres catégories de travailleurs : en tentant de protéger et de baliser leurs territoires de pratique et en cherchant à conquérir de nouveaux champs de compétence afin qu'ils leur soient strictement réservés, les professionnels parviendraient souvent à bousculer l'ensemble des identités sociales et professionnelles (Paradeise, 1988).

Pour l'aspect qui concerne les modes d'organisation et de gestion de l'activité de travail rémunéré, ils sont aujourd'hui à ce point diversifiés que le travail, comme concept, semble perdre son caractère univoque. Force est de reconnaître que la pluralité des modes de rémunération et des lieux de travail ainsi que la multiplicité des rapports hiérarchiques font en sorte que la définition même du travail est incertaine (Gorz, 1988; 1991; Offe, 1985). Le caractère de plus en plus fluide du travail – fluidité de l'objet même du travail et également de l'environnement où il est produit – contribue à effacer les frontières entre le travail et le non-travail (Goldfinger, 1998). Certains chercheurs s'interrogent. Par exemple, Meda (1995) pose les questions suivantes : « qu'entendons-nous exactement aujourd'hui par travail ? », « quelles activités doivent recouvrir cette notion ? », « à partir de quelle valeur cette notion se construit-elle ? »

Le temps de travail aussi connaît des transformations. Des chercheurs estiment que le temps consacré au travail diminue à travers les ans (Gorz, 1991 ; Sue, 1994) et que les individus aspirent largement à la réduction du temps réservé à l'activité professionnelle (Pronovost, 1988). Plus spécifiquement, les personnes ne connaîtraient plus les mêmes normes de continuité ni les mêmes cloisonnements temporels qui prévalaient durant les années 60, années au cours desquelles il était habituel d'œuvrer à plein temps, selon un horaire fixe durant toute l'année (Tremblay, 1990). La flexibilité imposée par les entreprises à la recherche d'une compétitivité accrue paraît contribuer à cette transformation du rapport des individus au temps. La difficulté de prévoir le temps occupé par le travail, la diversification des temps de travail et le réaménagement impératif du temps libre, lequel est imposé en grande partie par des situations de chômage qui ne cesse de se multiplier, sont autant de facteurs contribuant à transformer le temps de travail (Mercure, 1989 ; 1995 ; Sue, 1994).

La situation sur le marché de l'emploi se transforme objectivement sur plusieurs plans, modifie l'expérience professionnelle individuelle et change la signification du travail. Avec toutes les transformations, il semble en effet plutôt improbable que l'activité

professionnelle ait gardé la même signification puisque le cheminement personnel des individus se déroule aujourd'hui différemment. Toutefois, la plupart des chercheurs reconnaissent que l'activité professionnelle possède toujours un puissant pouvoir de reconnaissance sociale et que l'espace de travail est un lieu privilégié de socialisation. Ils considèrent également que le travail sert encore à fournir les ressources financières nécessaires aux besoins individuels. Cependant les mutations importantes décrites précédemment, semblent provoquer un renouvellement du rapport au travail et modifier le sens traditionnel. De l'avis de certains, on assiste à l'effritement de l'éthique du travail et à une valorisation plus accentuée des activités de la sphère privée (Gorz 1991; Sue, 1994). Sans statuer précisément ici sur la croissance ou non du caractère central du travail, nous sommes portée à penser qu'il tient encore une place hégémonique dans nos sociétés, ne serait-ce qu'à titre de voie d'accès à l'activité de consommation, laquelle, précisons-le, a atteint un niveau de développement et de généralisation sans précédent. Par conséquent, tout en admettant que le travail a encore un rôle déterminant pour les individus, il y a tout lieu de croire que la place de l'activité professionnelle traditionnelle dans la construction identitaire se renouvelle également (Gorz, 1988, 1991 ; Offe, 1985).

Mais les changements du travail et les transformations liées à sa représentation participent à un mouvement plus profond qui touche l'ensemble des domaines de la vie sociale ainsi que les manières usuelles de se concevoir comme personne. Décrivons ce qu'il en est.

## **1.2. Un contexte de modernité qui ébranle les repères traditionnels**

Les bouleversements que nous venons de décrire et qui sont survenus dans la sphère professionnelle se produisent en résonance avec le développement de la société moderne. Or, selon Taylor (1998), la modernité se caractérise par l'affaiblissement des institutions sociales, l'effondrement des valeurs traditionnelles, l'effritement des normes et des principes moraux, la valorisation d'une « vie ordinaire » qui gravite essentiellement autour du travail productif, de la consommation et de la recherche du confort matériel. Toutes ces transformations auraient modifié considérablement les façons de se percevoir comme individu. L'éclatement des anciens cadres de référence auquel réfère Taylor ne se produit pas seulement dans le monde économique, ni seulement depuis les dernières décennies comme ceux qui ont affecté le marché du travail, mais à travers un mouvement de transformation plus fondamental touchant

l'ensemble des sphères de la vie sociale et le cœur même de l'espace psychique individuel. Or, dans un tel contexte où tout se modifie, et non pas uniquement les réalités professionnelles, les personnes ne peuvent que s'appuyer sur elles-mêmes pour modeler leur identité. Elles la fondent alors sur leur propre subjectivité en cherchant au sein d'elles-mêmes la forme qu'elles veulent donner à leur vie, produisant ainsi leur propre façon d'être. Taylor observe qu'à notre époque, la quête de l'authenticité et de l'épanouissement constitue la voie privilégiée par laquelle s'édifie l'individualité pour se singulariser. Il s'agit de trouver son moi réel et d'exprimer sa nature propre. Cependant, pour plusieurs personnes, la nécessité de se tourner vers soi pour se situer fait surgir des doutes et des interrogations. Alors que l'idéal moderne consiste à se construire soi-même selon ses propres cadres de référence, l'identité s'édifierait dorénavant sous le mode de l'incertitude, du désarroi et de la désorientation.

Même si certains chercheurs annoncent la fin du travail (Rifkin, 1995), certains croient que l'expression de soi s'incarne aujourd'hui dans un idéal de vocation (Schlanger, 1997). Dans son sens moderne, l'idéal de la vocation consiste à s'anticiper soi-même et à se projeter intensément dans une activité de travail. Selon Schlanger (1997 : 19), la vocation moderne pose la question suivante : « que faire de soi et comment vivre ? » La réponse est essentiellement individuelle : il s'agit pour une personne, de découvrir ses goûts et ses dons, de se diriger dans la direction appropriée, de se doter d'une bonne formation et de s'activer dans ce qu'elle aime vraiment. Le désir de « devenir quelqu'un » s'incarne alors dans une activité de travail, un statut professionnel et une rémunération. La société moderne invite alors chaque personne à se réaliser dans le travail et à y attribuer une signification personnelle, à déployer son énergie avec efficacité et à s'identifier pleinement à un projet. Or, la relation entre ce qu'une personne veut être et ce qu'elle est dans la réalité, entre ce qu'elle veut faire et ce qu'elle réalise dans les faits n'est évidemment ni simple ni automatique.

L'idée du bonheur véhiculée par la société moderne est celle d'un accomplissement total et conforme aux aptitudes personnelles. Mais dans un contexte où le chômage demeure important, dans celui également où les projets d'emploi sont de courte durée et où les repères se modifient continuellement comme nous l'exposions précédemment, il semble difficile de répondre à cet idéal. Malgré tout, la réalisation de soi semble devenue une obligation car la société suppose que l'investissement individuel dans l'activité professionnelle est une contribution essentielle à l'enrichissement collectif. Elle prétend également que tous les dispositifs d'égalité des chances ont été mis en place à

cette fin ; il en reviendrait alors à chacun d'en faire bon usage. Ainsi, avec la modernité, trouver sa vocation n'équivaut pas tant à une chance ou au droit individuel, mais serait plutôt une exigence sociopolitique. Cette exaltation de la vocation fait ainsi coïncider l'intérêt existentiel et l'intérêt économique (Schlanger, 1997 : 221-231).

C'est dans cette perspective que les entreprises stimulent les professionnels vers l'excellence et le dépassement de soi. Devenus sensibles au mythe de l'entrepreneur autonome et capable d'initiative, ces derniers se sentent obligés d'être forts, de s'adapter continuellement, de réussir, de « performer » selon les standards de ce qu'il est convenu de nommer la « qualité totale » (Aubert et Gaulejac, 1991). Dans sa forme contemporaine, la recherche de l'excellence ne s'applique pas seulement à l'être, à la personne, mais plutôt à la capacité individuelle de faire et de produire. L'intensité qui se manifeste dans la conquête de l'excellence traduirait un besoin d'absolu et une forte aspiration à supprimer l'angoisse suscitée par l'affaiblissement des valeurs traditionnelles et des structures sociales. Réussir sa vie à tout prix à partir de son propre idéal : voilà ce que semble être la nouvelle norme. Évidemment, la quête de la réussite ne se fait pas sans difficulté comme le démontre bien l'augmentation des situations d'épuisement professionnel et les dépressions liées au travail. En effet, il peut être laborieux de trouver une cohérence identitaire à travers des mouvements paradoxaux qui consistent, d'une part à exprimer sa propre subjectivité à partir d'un idéal d'authenticité et de devenir une « personne totale » et d'autre part, à s'investir pleinement dans un univers professionnel qui n'offre souvent que des engagements à courts termes et qui, somme toute, demeure assez fonctionnel et pragmatique.

Ainsi, les transformations d'ordre économique, social et culturel, semblent si cruciales qu'il semble exister un décalage important entre la vision traditionnelle de l'activité professionnelle et la façon dont elle se vit réellement dans la pratique quotidienne (Sue, 1994). Les nouveaux types de carrière modifient les façons de construire l'identité professionnelle. Au plan individuel, le processus identitaire s'édifierait dorénavant sous le mode des ruptures successives et de l'incertitude (Desmarais, Provost et Lefebvre, 1995 ; Francfort, Osty, Sainsaulieu et Uhalde, 1995; Malenfant et al. 1999 ; René, 1993). L'époque où une personne « faisait carrière » et se représentait clairement son projet professionnel paraît de plus en plus révolue (Chéné, 1993 ; Simard, 1999). Dans un contexte de changements d'emploi fréquents, les individus sont obligés d'opérer des « reconversions identitaires », ce qui affecte considérablement leur façon d'entretenir des relations avec autrui (Dubar, 1991). Plusieurs observations portent à

penser que certains travailleurs ne parviennent plus à s'appuyer sur les repères traditionnels qui permettraient, comme autrefois, de s'assurer d'une trajectoire et d'une identité professionnelle claires.

Malgré le caractère récent des transformations du travail et du phénomène de l'intermittence en emploi qui nous intéresse en particulier, on commence à saisir leurs répercussions sur l'expérience professionnelle des individus. Si plusieurs analystes prétendent que l'identité professionnelle s'édifie sous de nouveaux modes, peu d'entre eux ont cherché à savoir si les individus s'approprient différemment les repères provenant du milieu de la formation. En effet, alors que les études se multiplient, rares sont celles qui s'intéressent à la modification du rapport individuel à la formation continue. Pourtant, le processus de formation joue depuis longtemps un rôle essentiel dans le développement professionnel, et ce, tant au niveau de l'acquisition des compétences qu'à celui du développement de l'identité. Avant de nous pencher sur les transformations du système de formation continue, qui trouvent une certaine résonance dans les idéaux de la modernité au même titre que le font celles du système économique, rappelons d'abord l'apport particulier de la formation continue dans le processus de construction de l'identité professionnelle.

### **1.3. L'apport de la formation à l'identité professionnelle**

Traditionnellement, le système éducatif a offert des connaissances reconnues qui contribuent à la formation identitaire des adultes, notamment dans l'édification de leur identité professionnelle. De tout temps, au sein de leur parcours de formation, les travailleurs font divers apprentissages à travers des processus formels ou informels d'acquisition de connaissances lors de formations professionnelles ou générales, en vue de s'intégrer au marché du travail, de développer leurs compétences, de se perfectionner, etc. Les institutions de formation transmettent des savoirs et des connaissances qui participent à la mise en forme de l'identité individuelle (Dubar, 1991a). La formation continue au sens large, qui comprend autant la formation universitaire, la formation professionnelle en entreprise, l'éducation syndicale et populaire que l'apprentissage par l'expérience, aide les individus à développer leur rapport au travail.

Les travailleurs s'approprient et utilisent donc les savoirs institués, « expérientiels » ou informels tout au long de leur cheminement personnel et professionnel. Ils profitent

également des représentations symboliques que sont les diplômes et les titres scolaires, ce qui contribue à leur reconnaissance professionnelle (Dubar, 1991). L'acquisition de connaissance participe aussi au processus de compréhension de soi à partir duquel émerge souvent la perception d'une cohérence identitaire (Broda et Roche, 1993). En se formant, les individus bénéficient des représentations personnelles et collectives et édifient par le fait même leur identité professionnelle. Au cours de leur cheminement de formation, ils s'approprient donc de nombreux éléments pour édifier cette mise en forme identitaire.

Comme nous l'avons évoqué plus tôt, la représentation sociale de la formation semble s'être modifiée passablement au cours des dernières décennies, au point où elle est considérée aujourd'hui comme un enjeu fondamental dans le développement des personnes et des sociétés. On qualifie désormais notre société de « société des savoirs » ou de « société éducative », indiquant de la sorte l'importance qu'y joue la connaissance. Sous l'impulsion d'un ensemble de politiques – supranationales, nationales et régionales – les pays occidentaux se soucient comme jamais auparavant de la « formation continue » et font la promotion d'une « éducation tout au long de la vie » (Bélangier, 2000). Davantage qu'autrefois, la formation continue se voit soumise aux exigences du système économique, ce qui entraîne les systèmes éducatifs et les professionnels à suivre le pas. Exposons plus concrètement comment cette situation affecte les professionnels dans leur construction identitaire.

#### **1.4. Un discours politique insistant mais une offre de formation peu adaptée aux nouvelles réalités**

Face aux transformations socio-économiques, face également à une société où « devenir quelqu'un » passe par l'expression de ces talents professionnels et la quête de la réussite, les individus vivent de fortes pressions pour développer leurs savoirs, pour augmenter et élargir leurs compétences. Le discours politique sur la formation est d'ailleurs très pressant. Plus que jamais, la connaissance est perçue comme un instrument stratégique de première importance. Les individus cherchent effectivement à accroître leur compétence et leur efficacité de façon à éviter l'exclusion sociale et professionnelle (Castel, 1995). La connaissance participe donc à procurer une place dans l'espace social. Or, l'invitation à la formation serait si insistante qu'elle en serait devenue une « obligation morale » (Coffield, 1999). Cette rhétorique, employée par les États et par les entreprises, en ce qui concerne la société des savoirs, inciterait les individus à adopter une attitude compulsive face à l'apprentissage. Dans cette

perspective, le savoir n'a alors plus qu'une fonction utilitaire qui incite les individus à se percevoir qu'à travers le prisme de l'efficacité et de la méritocratie (Le Mouël, 1991). C'est là une façon très moderne de se définir comme personne et comme professionnel.

Dans ce contexte, on ne s'étonne pas de l'augmentation de la demande individuelle de formation et de l'appel fait aux systèmes de formation à se transformer. Au Québec, l'éducation des adultes a considérablement évolué depuis les années 60. Mais, malgré les efforts déployés, l'offre de formation présente actuellement des ambiguïtés qui se répercutent nécessairement sur l'expérience individuelle.

Même si l'idée d'une « société éducative » et celle du courant de « l'éducation tout au long de la vie » renvoient à une conception humaniste de l'éducation – adoptée par l'UNESCO (1997) notamment – il n'en demeure pas moins que le savoir est de plus en plus considéré comme une marchandise et que le domaine de la formation des adultes a l'allure d'un véritable marché de l'apprentissage, les gens consommant des informations comme n'importe quel autre produit (Jarvis, 1999).

Mais malgré les discours, les politiques et les mesures qui touchent la formation continue semblent mal adaptées au nouveau contexte professionnel (Inchauspé, 2000). Par conséquent, l'offre de formation en provenance de l'entreprise, de l'université ou de l'école privée, s'ajuste difficilement au nouveau contexte. L'instauration imminente d'une politique québécoise de formation continue (MEQ, 2001) est d'ailleurs perçue par certains comme une voie nécessaire pour favoriser la cohérence du système ainsi que l'accessibilité aux services de formation (ICÉA, 1998). En retraçant quelques indicateurs de la situation des professionnels québécois hautement qualifiés, nous verrons mieux l'intérêt pour la recherche en formation des adultes à s'enquérir d'une compréhension accrue du processus de construction de l'identité professionnelle des personnes en situation d'intermittence en emploi.

Remarquons d'abord que l'offre de formation demeure aujourd'hui grandement structurée sur la base de l'entrée des travailleurs en entreprise (Doray, 2000), alors que les relations entre les professionnels et les organisations de travail se fragilisent. L'encouragement étatique pour le développement de la main-d'œuvre semble effectivement toujours associé au développement des compétences en entreprise, comme le laisse voir l'instauration récente de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., 1995) et la stratégie adoptée quelques années plus

tôt par le gouvernement québécois dans un énoncé intitulé *Partenaires pour un Québec compétent et compétitif* (1991). Et malgré la croissance des travailleurs atypiques, aucune mesure de facilitation n'a encore été prévue pour cette catégorie de professionnels, même si ceux-ci n'ont généralement pas accès à des formations offertes par l'entreprise (Kapsalis, 1998). L'accent mis par le gouvernement québécois sur la formation en entreprise surprend, compte tenu du contexte de fragilisation du lien d'emploi qui incite généralement les travailleurs à se soucier de leur propre intérêt à long terme plutôt que de l'augmentation de leur performance pour l'emploi actuel (Lowe et Mc Mullen, 1999). Cet engouement étonne également si on estime que la formation en entreprise ne bénéficie pas encore aujourd'hui d'une reconnaissance sociale et que le diplôme demeure encore la voie privilégiée d'une telle reconnaissance (Bernier, 1999 ; Dubar, 1991 a; Sainsaulieu, 1988)

En ce qui concerne la formation professionnelle des adultes en milieu universitaire, elle a connu une forte croissance aux cours des dernières décennies. Bien entendu, ce développement s'inscrit dans la conception de l'université selon laquelle cette institution est « le foyer du progrès social » (Drèze et Debelle, 1968). Ainsi, la proportion d'adultes est imposante puisque la moitié des personnes inscrites aujourd'hui à l'université est composée de personnes de plus de 25 ans (CSE, 1996). Au fil des ans, l'université québécoise a cherché à répondre aux besoins des entreprises et aux demandes des individus : elle a modifié ses programmes et les a rendus accessibles à une population très diversifiée.

Cependant, la croissance des dernières décennies connaît actuellement un ralentissement (Teichler, 1999). Cette situation se traduit par une diminution de l'effectif des étudiants à temps partiel, une catégorie de personnes généralement associée aux travailleurs adultes ; il était estimé à 104,800 en 1988, à 102,032 en 1992 et à seulement 74,640 en 1998 (CSE, 2000). Ainsi, malgré la rhétorique sur l'importance de la formation professionnelle, l'État québécois n'apporte plus autant qu'avant son soutien. Le fait qu'il a révisé à la baisse sa participation au financement de la formation, comme le montre la diminution des dépenses gouvernementales consacrées à la formation universitaire qui représentaient en 87-88, une proportion de 4%, et de seulement 3.4% en 97 (CSE, 2000 : 18), en est une autre illustration.

Par ailleurs, l'université fait face à des demandes multiples qui proviennent autant des milieux économiques et sociaux que des individus ; elle est également confrontée à



d'importantes critiques (MEQ, 2000). En effet, les individus et les employeurs ont des exigences de plus en plus pressantes, notamment pour un allongement des programmes existants ainsi que pour un déplacement de la formation vers les cycles supérieurs (Conseil des universités, 1993). Et tandis que certains réclament la formation de spécialistes de haut niveau, d'autres reprochent plutôt aux programmes universitaires d'être trop spécialisés exigeant dès lors la formation de généralistes capables de s'adapter à toutes les situations professionnelles (Conseil des universités 1992 ; CSE, 1995; CST, 1998). Au Québec, comme ailleurs en Occident, l'université fait face à des demandes souvent contradictoires ; elle cherche alors à redéfinir son rôle tout en affirmant sa spécificité (OCDE, 1995). Dans cette perspective, le gouvernement provincial instaurait tout récemment sa première *Politique québécoise à l'égard des universités*, politique qui reconnaît expressément l'importance de la formation professionnelle continue (MEQ, 2000). L'université n'avait cependant pas attendu son avènement pour intensifier ses orientations de « professionnalisation ». L'augmentation des programmes de maîtrise professionnelle et, plus récemment, de doctorat professionnel, l'illustre bien. Le fait que la structuration de programmes universitaires s'appuie de moins en moins sur la logique des champs disciplinaires en est un autre exemple (CSE, 1995). Cette manière de reconfigurer le savoir s'effectue dorénavant davantage sur des bases sectorielles, c'est-à-dire à partir des secteurs d'activités économiques (CCCT, 1999). Cette tendance n'est pas exclusive à la formation universitaire, toute une partie du système d'intervention en éducation et en formation se développant dans ce sens. Cette façon de planifier la formation professionnelle serait typique de la segmentation du marché du travail et influencerait les stratégies individuelles d'acquisition de la formation (Bernier, 1999). C'est dire que les modes de structuration et de transmission des savoirs professionnels se renouvellent, ce qui n'est certes pas sans transformer les manières individuelle et collective de se représenter la connaissance ni sans bouleverser non plus les façons de construire l'identité professionnelle. Sans prétendre qu'il s'agit d'une révolution symbolique, ces nouveaux principes de construction n'étant pas encore pleinement légitimés (Bourdieu, 1990), on y voit, à tout le moins, l'émergence de nouvelles façons de catégoriser le savoir.

Quant à la formation offerte dans le secteur privé, elle semble connaître un important développement. Pourtant, les connaissances actuelles sur les activités organisées dans ce milieu sont très limitées et encore peu évaluées (Doray, 1999). Nous n'en connaissons pas bien la nature, nous ne savons pas non plus s'ils répondent aux aspirations individuelles. En revanche, la souplesse du secteur privé incite certains à penser que ce

dernier jouera un rôle de plus en plus important dans la nouvelle économie et dans la formation pour l'acquisition des nouvelles compétences (OCDE, 1995).

Bref, nous observons qu'il existe un décalage concernant la capacité du domaine de la formation continue à répondre aux exigences des réalités nouvelles du système productif et, possiblement, aux attentes des personnes dont l'expérience professionnelle s'est transformée. La société québécoise a connu des développements majeurs qui modifient les assises traditionnelles qui permettaient de se situer dans son rapport au travail et de se comprendre comme être social et comme professionnel. Intéressée par la situation de professionnels qui vivent des changements au cours de leur carrière sous l'effet de l'occupation d'emplois atypiques – les travailleurs intermittents – plusieurs questions nous interpellent. Aujourd'hui, qu'est-ce que les professionnels en situation d'intermittence veulent connaître ? À partir de quels repères parviennent-ils à saisir la cohérence de leur expérience ? Comment la connaissance intervient-elle dans leur manière de vivre leur histoire professionnelle ? Comment le savoir s'articule-t-il au développement professionnel et à la manière de se définir ? Les personnes sont-elles véritablement sensibles aux exigences sociales de performance pouvant leur être utiles pour construire leur identité professionnelle ? Parviennent-elles à concilier ces exigences à celles qui concernent l'expression de l'authenticité ? Quel usage font-elles de l'offre actuelle de formation dont les orientations semblent de plus en plus utilitaristes et pragmatiques ?

### **1.5. La construction identitaire des professionnels en situation d'intermittence en emploi : une réalité méconnue**

Devant l'émergence des changements sur le marché du travail et les modifications de la signification du travail vis-à-vis de l'accroissement de nouvelles formes d'emploi, telle l'intermittence en emploi qui retient tout particulièrement notre attention, nous ne connaissons que très peu la demande de formation des professionnels, formation qui concourt à l'édification de leur identité. Alors que l'intermittence en emploi est un phénomène de plus en plus répandu, la recherche sur la formation des adultes n'y a encore consacré que peu d'attention. Pourtant, l'analyse du contexte économique, social et culturel, ainsi que l'examen des relations qui existent entre les processus individuels et collectifs de constitution identitaire, devrait interpeller la recherche sur la formation des adultes et, particulièrement, le champ de recherche s'intéressant aux relations entre la formation continue et le développement professionnel.

Les transformations sociales, économiques et culturelles récentes paraissent à ce point majeures qu'il est nécessaire de clarifier les nouveaux modes de construction identitaire prévalant aujourd'hui sur le marché du travail, d'en décrire les principaux jalons, et particulièrement ceux qui sont reliés à l'expérience individuelle de la formation. Car nécessairement, et malgré leurs difficultés, les personnes en situation d'intermittence en emploi s'adaptent tant bien que mal à leur société, et avec elle, elles changent, transforment leur manière de vivre leur expérience professionnelle et leur rapport à la formation et se construisent une identité sous des modes différents à l'aide de nouveaux repères.

Bref, la problématique qui nous intéresse prend appui sur l'évolution de la conjoncture qui a profondément modifié les rapports sociaux et professionnels, les relations d'emploi en entreprise et la représentation que les personnes se font du travail et de la formation. Les cheminements professionnels traditionnels s'étant considérablement transformés, ce qui paraît rejaillir sur la vie professionnelle, il semble que de nouveaux repères prennent part aujourd'hui à l'édification de l'identité professionnelle. Alors, nous nous demandons : quelles sont les dimensions constitutives de la construction identitaire des professionnels en situation d'intermittence et quel est l'apport spécifique de la formation ?

Avant de donner une première définition des notions et des concepts utilisés dans cette recherche, indiquons d'abord l'objectif que nous poursuivons et précisons la pertinence théorique, sociale et pédagogique de cette étude.

## **2. L'OBJECTIF DE LA RECHERCHE**

Cette recherche vise à décrire les principaux repères du processus de construction de l'identité professionnelle et à identifier ceux qui se rapportent à la dimension de la formation. Une autre finalité de cette recherche consiste en la description empirique de l'expérience individuelle de l'intermittence en emploi.

### **3. LA POSTURE DE LA RECHERCHE**

La problématique qui nous intéresse traite d'une question très actuelle n'ayant pas été à ce jour beaucoup examinée ; elle commande une posture particulière. Ceci nous amène à en préciser sa nature et sa pertinence.

#### **3.1. Une recherche exploratoire et multidisciplinaire**

La recherche est traitée dans une perspective exploratoire et puise dans des données empiriques. Elle s'inscrit dans des champs d'études dont l'intérêt porte sur les rapports entre l'individu, la sphère professionnelle et la formation des adultes. Plus particulièrement, la construction identitaire est examinée à partir du point de vue des professionnels. Effectué dans le cadre d'un programme d'études en fondements de l'éducation des adultes, notre questionnement porte sur les réalités du contexte social et économique mais surtout sur l'expérience individuelle. Il s'agit d'une étude multidisciplinaire qui conserve cependant un angle prioritaire du côté de la sociologie de l'éducation des adultes, de la formation continue des professionnels et de la sociologie du travail.

#### **3.2. Une étude pertinente aux plans théorique, social et pédagogique**

La question traitée est pertinente sous trois aspects. Elle l'est sur le plan théorique. Il s'agit, en effet, de fournir un cadre d'analyse du processus de la construction de l'identité professionnelle en y intégrant des dimensions qui contribueront éventuellement à éclairer le phénomène de l'intermittence. Puisque l'expérience de l'intermittence en emploi n'a été encore qu'esquissée par les chercheurs, il s'avère pertinent de documenter, d'analyser et de mettre en lumière des notions et des concepts rattachés à cette situation. Ainsi, grâce à l'examen de données empiriques et théoriques, les dimensions de cadres d'analyse déjà existants seront approfondies et enrichies.

Si l'on tient compte de sa pertinence sociale, les résultats de l'enquête pourront servir de ressources stratégiques en vue du développement professionnel de cette catégorie de travailleurs dont la situation est souvent négligée, voire ignorée. Nous pensons tout particulièrement aux associations syndicales, aux associations professionnelles, aux regroupements de défense des travailleurs précaires et aux associations qui s'intéressent au développement de l'éducation des adultes, pour qui une connaissance

accrue des relations entre l'identité professionnelle et l'intermittence en emploi pourrait servir d'argumentation supplémentaire à leurs diverses revendications. Notre recherche pourrait, en effet, avoir une large portée ; elles pourraient intéresser les intervenants et les représentants sociaux œuvrant à la protection légale des travailleurs eu égard à leurs conditions de travail et les spécialistes du développement des compétences professionnelles.

Enfin, la recherche revêt une pertinence pédagogique puisque le développement des connaissances sur la construction identitaire des professionnels en régime d'emploi singulier donne des indications permettant une clarification de la demande de formation, ce qui est utile à la planification d'activités et de programmes de formation plus adaptés aux aspirations individuelles.

### **3.3. Les principaux concepts et notions**

#### **3.3.1. Identité professionnelle**

Par identité professionnelle, nous entendons le processus par lequel les individus parviennent à se nommer, à se comprendre, à donner une cohérence à leur expérience de travail et à se situer au sein des différentes catégories socioprofessionnelles, et ce, à partir de référents objectifs et subjectifs, ce qui leur permet de s'attribuer une certaine légitimité par le travail à titre de professionnel. L'identité professionnelle s'édifie de manière dynamique à partir des expériences qui se déroulent dans l'univers du travail mais elle est imbriquée à d'autres identités sociales, directement reliées aux rôles sociaux.

#### **3.3.2. Formation continue**

Nous référons à la « formation continue » en désignant l'ensemble des activités formatives qui composent le parcours d'un individu. Elle concerne l'appropriation faite par une personne des savoirs, des expériences d'apprentissage et du processus de socialisation dans la perspective d'un développement tant professionnel que personnel. Le terme « formation » réfère aux activités suivies dans le système institué de formation, mais également à celles qui le sont au sein d'autres instances, telles que les associations professionnelles ou les écoles privées par exemple. Nous nous intéressons

également aux pratiques d'autoformation et à la formation pouvant être associés à la socialisation « subie », « naturelle » (Lesne et Minville, 1988) et qui s'intègrent spontanément dans la vie quotidienne. Précisons que nous utilisons généralement les termes de formation, formation des adultes ou formation continue, de manière indifférenciée.

### 3.3.3. Intermittence en emploi

Le terme « intermittence en emploi » sera analysé et discuté ultérieurement, mais précisons néanmoins dès maintenant qu'il désigne pour nous un cheminement discontinu effectué par une personne sur le marché du travail. Nous nous intéressons ainsi au mouvement – volontaire ou involontaire – qui se produit sous l'effet de l'occupation successive d'emplois reliés à diverses positions professionnelles (contrat de travailleur autonome, emplois ou postes), de périodes sans travail ainsi que de ruptures ou de transitions multiples, vécues de façon simultanée ou successive.

### 3.3.4. Professionnel

La définition du professionnel est loin d'être univoque ; on désigne généralement par professionnels des catégories et des statuts qui varient historiquement (Friedson, 1994). Dans cette recherche, nous n'utilisons pas le terme dans un sens strictement juridique, selon lequel les professionnels ne sont que les personnes dûment certifiées et accréditées (credentials) par une corporation<sup>1</sup>. En recourant à ce terme, nous cherchons d'abord à distinguer les professionnels des ouvriers, des travailleurs manuels et des salariés qui œuvrent à partir de procédés standardisés dans une perspective « tayloriste » (Robitaille et Maheu, 1991). Sans nier que le professionnel puisse être associé quasi directement à un certain statut social, nous reconnaissons surtout le

---

<sup>1</sup> La littérature anglo-saxonne désigne généralement par professionnel les personnes dont le droit de pratique est protégé et légitimé par un système de certification (credentials). Ce système, soutenu par les praticiens professionnels, l'État et le système d'enseignement universitaire (Friedson 1994), repose et contribue largement à structurer l'organisation sociale du travail. Reconnus par leur corporation professionnelle, les membres de ces groupes s'approprient parfois un droit d'exclusivité sur certaines pratiques et sur des postes de travail. Ils se donnent également un droit sur les titres professionnels afférents. S'accordant ainsi une certaine mainmise vis-à-vis des savoirs socialement légitimés pour exécuter leur fonction, ils sont assurés du monopole sur un marché (Friedson, 1994).

professionnel du fait de son expertise (Brint, 1994) et du caractère singulier de sa fonction. Le professionnel se caractérise aussi par la maîtrise d'une compétence et par l'emploi qu'il fait de ses ressources intellectuelles (Larson, 1977). Il se distingue également par une pratique quotidienne relativement autonome ; en effet, au contraire de l'ouvrier qui accomplit son travail sous un mode « tayloriste », le professionnel dispose d'un certain contrôle sur les fonctions qu'il exerce. Cette caractéristique, liée à l'autonomie, ne signifie toutefois pas qu'il exerce son travail en pleine autorité, comme c'est le cas du travailleur social, par exemple, dont le travail est généralement sujet à un encadrement institutionnel.

Aussi, en termes opérationnels, le professionnel est une personne dotée d'un diplôme universitaire, exerçant une fonction qui exige surtout l'utilisation de ressources cognitives et d'habiletés intellectuelles et qui dispose d'une relative autonomie dans l'exercice de sa pratique. Précisons enfin, qu'à moins de spécifications particulières, nous écrivons « professionnels », « travailleurs », « salariés », « main-d'œuvre », de façon indifférenciée, sans nous référer à un statut juridique précis pouvant être associé à une position occupée à un moment donné de sa carrière.

### 3.3.5. Travail

Puisque les transformations économiques et sociales favorisent l'émergence d'une multitude de formes et de catégories nouvelles de production, ainsi qu'un renouvellement dans les statuts sociaux et professionnels, il est préférable de définir ici ce que nous entendons par travail. Certains chercheurs distinguent en effet très nettement le travail de l'emploi, considérant le premier comme une activité professionnelle exercée en vue de l'obtention d'une rémunération, alors que le second est perçu comme l'une ou l'autre des formes d'accès au marché du travail (périodes de chômage, études, stage par exemple) (Maruani et Nicole, 1987). Certains auteurs, pour leur part, considèrent le travail dans un sens tout à fait élargi, y incluant toutes formes de production, ce qui comprend aussi bien le bénévolat que les activités domestiques (Gorz, 1991). Quant à nous, nous utilisons les termes, travail, emploi et activité salariée, contrat de travail, engagement professionnel, dans le sens large d'activité professionnelle produite en échange d'un salaire.

Nous venons d'exposer une problématique qui s'appuie sur trois principales observations. Les transformations socioéconomiques participent à modifier l'expérience du travail et les représentations que les personnes s'en font. Celles-ci se produisent dans un mouvement social plus profond qui contribue au renouvellement des modes traditionnels de définition de l'identité ce qui provoquerait de l'incertitude chez les individus. Dans un contexte où l'identité, personnelle comme professionnelle, se construit différemment, la formation joue un certain rôle, notamment par le discours social sur la compétence. À ce sujet, nous avons relevé quelques ambiguïtés et contradictions, notamment celles qui existent entre les pratiques et les discours, entre l'offre d'activités et les attentes individuelles. Nous avons alors fait remarqué que les connaissances actuelles sur le rapport individuel à la formation dans un contexte de transformation sont limitées et qu'il était pertinent de mieux saisir le processus de construction identitaire de professionnels des travailleurs intermittents, des personnes qui vivent de nouvelles réalités du travail. Nous avons présenté notre question centrale de recherche comme suit : **quelles sont les dimensions constitutives de la construction identitaire des professionnels en situation d'intermittence et quel est l'apport spécifique de la formation ?** Et nous avons précisé qu'elle sera abordée du point de vue des travailleurs, dans une perspective exploratoire. Ayant défini également les principaux concepts et notions, nous débutons notre investigation en proposant, au sein du prochain chapitre, une synthèse des études qui nous éclairent sur le sujet.



## CHAPITRE 2 : REVUE DES ÉCRITS

Pour comprendre le phénomène de la construction identitaire, et pour dégager les éléments du cadre de référence utile à notre enquête, plusieurs recherches sont consultées. Dans ce chapitre, nous en exposons les grandes lignes autour de trois thèmes : l'intermittence en emploi, l'identité professionnelle et la construction identitaire des travailleurs intermittents.

Dans une première partie, nous abordons de manière générale la question de l'intermittence en emploi, cette notion nous apparaissant la plus appropriée pour rendre compte de la discontinuité au sein d'un cheminement professionnel. Nous décrivons les éléments qui favorisent ce genre de parcours et traçons un portrait général du travailleur atypique. Dans la deuxième partie, il est question de l'identité professionnelle. Nous dégageons tout d'abord les grands traits du concept d'identité, en marquant ses liens avec l'identité sociale et l'identité collective, puis nous nous intéressons plus strictement ensuite à l'identité professionnelle. Pour ce faire, nous résumons d'abord les contributions de deux auteurs majeurs et nous exposons, par la suite, un panorama des catégories de recherche traitant de cette question. Nous en discutons à partir de quatre thèmes : l'aspect relationnel de l'identité professionnelle, l'aspect temporel, l'aspect symbolique et l'aspect de la formation. La troisième et dernière partie de cette revue des écrits porte spécifiquement sur l'identité professionnelle des travailleurs intermittents ; elle est traitée à partir des quatre mêmes thèmes. En conclusion, nous indiquons ce qui retient notre attention pour comprendre la contribution de l'expérience de formation dans le processus identitaire des intermittents.

### 1. L'INTERMITTENCE EN EMPLOI

L'étude du changement dans les cheminements professionnels n'est pas nouvelle ; il existe une abondante littérature sur la mobilité et sur la transition professionnelle. Plusieurs écrits font référence également à des notions telles que la « rupture d'emploi », l'« instabilité », la « reconversion professionnelle » ou bien encore la « durée dans le rôle professionnel » (*time in role*).

Compte tenu de la prolifération de nouveaux types d'emploi, la manière de conceptualiser la discontinuité d'emploi se renouvelle. En effet, au cours des dernières années, de nouveaux termes sont apparus dans la littérature scientifique et administrative, tels que : « précarité d'emploi », « travailleur flexible » ou « travailleur contingent ». Dès lors, le choix de la notion la plus appropriée au phénomène s'impose à nous. Nous présentons ici quelques-unes des définitions retracées, tout en indiquant la pertinence d'utiliser la notion d'intermittence en emploi.

### **1.1. L'intermittence en emploi, une notion pertinente**

Au premier abord, le terme « mobilité professionnelle » semble approprié pour discuter la question du changement d'emploi. La mobilité est généralement présentée comme un mouvement effectué par un individu au sein de la structure de l'emploi, comme par exemple, un changement de poste de travail. Cette notion s'oppose au maintien, à la stabilité d'emploi et parfois au plafonnement (Durand, 1993). Même si cette notion a beaucoup évolué au cours des ans et qu'elle recouvre plusieurs types de changements, elle ne fait pas suffisamment écho, à notre avis, aux nouvelles formes d'emploi.

La notion de « travail précaire » est également abondamment utilisée ; elle renvoie généralement à l'instabilité, à l'indétermination et à la fragilité statutaire (Cinglioni, 1986 ; Desmarais et al., 1995 ; Fourcade, 1992 ; Gauthier, 1994). Même si elle est employée dans les écrits scientifiques, elle comporte une connotation normative. Les associations syndicales se réfèrent également à ce terme au sein d'écrits adoptant une perspective stratégique (FECS/CEQ, 1994 ; FNEEQ/CSN, 1996). C'est un terme qui manque de précision, les auteurs l'employant de façon variée. Quant aux appellations « travailleurs atypiques » et « travailleurs non-standards », elles semblent, au premier abord, pertinentes à notre étude. Ces dénominations traduisent généralement une opposition aux travailleurs stables qui occupent un emploi à temps plein toute l'année (Tremblay, 1990). Comme plusieurs autres termes officiels, elles réfèrent aux positions et aux postes singuliers ; ces vocables sont utiles, notamment pour la description statistique des nouvelles réalités du travail.

Le *Lexique de l'emploi* recense d'autres notions telles que « travailleur à contrat », « travailleur à son compte », « travailleur surnuméraire », « travailleur temporaire » (Beauregard, 1997). Or, le problème avec toutes ces appellations, c'est qu'elles s'emploient à restituer les réalités afférentes à un statut d'emploi, au caractère singulier

d'un poste ou d'un mode particulier de la profession<sup>1</sup>. En revanche, elles ne décrivent pas l'expérience du changement d'emploi à long terme, sous l'angle de la trajectoire individuelle.

D'autres notions circonscrivent les nouvelles réalités professionnelles selon une perspective spatio-temporelle. Pensons par exemple à celle de « transition professionnelle » qui désigne le passage d'un emploi à l'autre (Fréchet et Bujold, 1992). Employée au singulier, elle définit un moment, une phase particulière du cheminement d'emploi. Cardinal et Lépine (1998), pour leur part, utilisent le terme « carrière éclatée » qui signifie « une forte mobilité interorganisationnelle et de nombreuses transitions de nature variée » (p. 267). C'est un terme qui représente bien le phénomène qui nous intéresse. Nous préférons toutefois la notion d'intermittence en emploi car elle met davantage en relief l'idée d'un mouvement répétitif de ruptures et de transitions successives d'emploi au sein du cheminement professionnel d'un individu.

Passons maintenant en revue les différentes variantes de la notion d'intermittence telles qu'appliquées à la sphère professionnelle, pour ensuite exposer les assises empiriques de ce phénomène et présenter un portrait général du travailleur intermittent canadien, ce qui nous permettra d'établir notre propre définition.

En France, c'est dans le domaine de la sociologie du travail que la notion d'intermittence en emploi est utilisée d'abord pour rendre compte de l'instabilité professionnelle. Dans une étude qualitative portant sur la précarité d'emploi publiée en 1986, Cinglioni fait valoir la notion d'intermittence qu'il définit comme une « oscillation entre travail et « inactivité », vécue synchroniquement avec des formes d'emploi à temps partiel, soit disynchroniquement par des interruptions du travail indemnisées ou non (...)» (p. 20). Sa définition inclut autant le travail rémunéré, le chômage, que d'autres activités non rémunérées, comme le fait d'étudier par exemple.

L'expression courante « contrat de travail intermittent » a une connotation légale précise : elle désigne une entente volontaire permettant aux entreprises de contracter avec des salariés des « emplois permanents qui comportent par nature un mouvement

---

<sup>1</sup> Précisons dès maintenant que la question des statuts juridiques d'emploi est abordée dans nombre de recherches : nous en discuterons ultérieurement.

d'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées » (Autrand et Harff, 1989 : 422). Mise en application en 1986, cette réglementation fait ainsi référence à une situation d'alternance entre période active et non active. Le salarié intermittent a un statut particulier et travaille généralement pour des employeurs multiples. Cette notion sert à créer des normes juridiques et ne désigne pas de façon proprement dite la mouvance au sein du parcours d'emploi.

Au Québec, nous répertorions également l'usage de ce terme dans un sens juridique. Le *Dictionnaire des relations de travail* fait mention en 1986 du « travail intermittent », non pas en référence à la trajectoire professionnelle d'un individu, mais plutôt à un type d'emploi. Dans cette perspective, le travail intermittent désigne « un travail qui, par nature, ne s'effectue qu'à intervalles plus ou moins réguliers » et est associé au travail sporadique (Dion, 1986 : 488). Dans une étude juridique sur l'emploi atypique, publiée en 1994, Brière discute des travailleurs intermittents en les définissant comme des personnes qui donnent une prestation de service sur une base saisonnière et qui vivent des interruptions répétées du lien d'emploi avec un même employeur. Ce n'est donc pas dans le sens juridique que nous référons à ce terme.

Dans les travaux québécois, le terme d'intermittence en emploi s'apparente plus généralement à la notion d'instabilité vécue par les travailleurs. La notion est ainsi répertoriée au sein d'études globales en économie du travail comme dans celle de Tremblay (1990). Dans le domaine de la sociologie, Gauthier (1991) fait aussi mention du travail intermittent dans des travaux portant sur la précarité des jeunes. Elle définit l'intermittence comme un « changement d'état ». À partir de l'observation de données empiriques sur l'emploi, elle associe le terme aux transitions récurrentes et à l'instabilité. Plus récemment les études de Malenfant et ses collaborateurs (1999) utilisent cette notion en référant à « la situation de personnes qui passent régulièrement d'une période de travail rémunérée à une autre période où elles se retrouvent involontairement sans emploi » (1999 : 11). Ce terme désigne une forme de précarité qui est générée par la discontinuité d'emploi. Différente sur certains points, cette dernière conception se rapproche sensiblement de la nôtre.

Avant de présenter notre propre définition, observons quelques indicateurs économiques et culturels qui montrent que la nouvelle offre d'emploi engendre des trajectoires intermittentes. Observons en particuliers trois aspects : l'augmentation des emplois atypiques, l'accroissement du temps libéré dû à la raréfaction de l'emploi, et la diversification des statuts sociaux reliés à l'emploi.

## 1.2. Les assises de l'intermittence en emploi

L'offre de travail est de plus en plus composée d'emplois atypiques, ce qui comprend : des contrats à durée déterminée, du travail à la pige, des postes temporaires, des emplois à temps partiel, du travail autonome, etc. (Brière, 1994). Depuis 1989, on constate que le travail temporaire au Canada a connu une croissance de 21% (Krahn, 1995). Quant au travail autonome, il a considérablement augmenté également ; il a plus que doublé entre 1976 et 1996 et sa part dans l'emploi total a grimpé de 9% à 14% (Ministère du travail, 1998 : 57). Au Québec, il se créait d'ailleurs plus d'emplois autonomes que d'emploi salariés entre 1990 et 1995 (Roy, 1997). L'emploi temporaire est important également. Entre 1989 et 1994, il a cru de 16% alors que l'emploi permanent n'a connu qu'une croissance de 10% (Ministère du travail, 1998 : 75). Quant au travail à temps partiel, il est en évolution constante depuis 1976. Au cours de la période 1976-1995, son volume a plus que doublé (p. 35). Comme la durée moyenne d'occupation d'un poste de travail à temps partiel est nettement plus réduite que celle d'un emploi standard, les travailleurs sont amenés à vivre de fréquents changements d'emploi. Ils auraient également tendance à cumuler des emplois. Parmi les différentes formes d'emplois atypiques, c'est le cumul d'emplois qui connaît la plus forte augmentation ; en 1996, il a atteint une hausse record de 15% (p. 80). La proportion de cumulards dans la population active canadienne ne cesse de croître : elle était de 4 % en 1977, de 4.1 % en 1987 et de 5.2 % en 1997 (Sussman, 1998).

D'autre part, la vie quotidienne d'une partie de la main-d'œuvre ne se trouve plus essentiellement remplie par le travail. L'augmentation du chômage et la raréfaction des postes de travail constituent un autre aspect important qui influence le rapport au travail. À l'échelle sociale, le temps consacré à l'activité productive rémunérée a considérablement diminué au cours des dernières décennies. On le voit bien lorsqu'on sait que la durée moyenne de la semaine normale de travail dans le secteur manufacturier était de 43 heures en 1950 au Canada, et qu'elle est de 37 heures depuis les années 90 (GCTTRT, 1994).

La crise de l'emploi des dernières années a laissé place à des changements importants de mentalité. Nous en avons pour preuve le Sommet sur l'économie et l'emploi, un événement initié par le Gouvernement du Québec, réunissant des acteurs provenant des milieux, patronal, syndical, et sociocommunautaire et qui a donné lieu, entre autres, à des dispositions légales de réduction du temps de travail (Secrétariat du Sommet, 1996). Puisque globalement les individus disposent de plus en plus de temps libéré, il leur devient loisible de participer à des activités de différentes natures : projets personnels, recherche d'emploi, études, etc.

L'autre aspect de transformation qui mérite d'être relevé concerne la prolifération de nouveaux statuts d'emploi et de nouvelles occupations reliées au travail. Au cours de leur vie, plusieurs individus sont impliqués dans divers projets personnels et professionnels (études, bénévolat), ce qui les associe à différents statuts sociaux. Comme Schnapper (1989) l'indique, face au chômage, l'État instaure des mesures destinées aux personnes sans emploi, favorisant soit l'insertion au travail, soit l'accès à un revenu minimal échangé contre une activité de formation par exemple. Au cours des dernières années, ces mesures ont contribué à multiplier les « activités intermédiaires d'emploi ». Un nombre grandissant d'individus se voient octroyer des statuts sociaux et juridiques liés à la cessation du lien d'emploi avec une entreprise (chômeur), ou associés à des activités productives ou formatives (sans-travail participant à des mesures « d'employabilité », stagiaire en entreprise), ou encore liés à une situation de non-travail (assisté social, chercheur d'emploi, etc.).

Puisqu'il existe au Québec plusieurs programmes de développement de « l'employabilité » (Chéné et Voyer, 2000 ; Ciesielski et Laberge, 1993), on peut prétendre que le phénomène des situations intermédiaires d'emploi n'est pas marginal. L'accroissement de ces positions composites, plus ou moins directement reliées au travail salarié, a contribué à transformer l'espace socioéconomique dans lequel évoluent les travailleurs et semble favoriser les trajectoires d'emploi intermittentes.

Ainsi, le champ socioéconomique s'est passablement transformé au cours des dernières décennies : il comporte des positions professionnelles qui sont généralement occupées temporairement, ce qui favorise grandement la mobilité. L'espace social et professionnel étant caractérisé par des positions et des statuts très hétérogènes, les travailleurs sont amenés à évoluer dans un territoire qui ne se limite pas au marché du travail dans le sens strict du terme.

À la lumière des dernières observations, l'intermittence en emploi est un phénomène empiriquement fondé. Aussi, au cours de notre étude, nous désignons l'intermittence comme un mouvement discontinu effectué par une personne sur le marché du travail. Ce mouvement – volontaire ou involontaire – se produit sous l'effet de l'occupation successive d'emplois reliés à diverses positions professionnelles (contrat de travailleur autonome, emplois ou postes), de périodes sans travail ainsi que de ruptures ou de transitions multiples, vécues de façon simultanée ou successive.

À l'heure actuelle, nous ne savons pas combien de personnes vivent en régime d'intermittence et nous ne connaissons pas non plus leur profil socioéconomique. Cependant, poser un regard plus général sur les travailleurs atypiques en donne une certaine idée. Dessiner les principaux traits des travailleurs atypiques canadiens nous fait mieux connaître leur réalité objective et le contexte général dans lequel ils évoluent. De cette façon, nous voyons davantage comment leur réalité professionnelle se compare à celle des travailleurs réguliers, c'est-à-dire ceux qui ont des emplois à temps plein<sup>2</sup>. Dans la section suivante, nous observons leur situation selon le sexe, l'âge, la scolarité, leur secteur d'activités, etc.

### **1.3. Quelques traits des travailleurs atypiques canadiens**

Les femmes se trouvent un peu plus nombreuses que les hommes à travailler dans des emplois atypiques (Simard, 1999). Ce régime de travail s'observe dans toutes les tranches d'âge, bien que les personnes en début et en fin de carrière se trouvent surreprésentées parmi l'ensemble des travailleurs atypiques (1997). Globalement, les individus qui occupent ce genre d'emplois n'ont pas un niveau de scolarité très différent de celui des travailleurs réguliers (Simard, 1999). Toutefois, les personnes qui cumulent des emplois sont plus scolarisées que les autres car il y a plus de diplômés de premier et de deuxième cycle universitaire chez les cumulards (Simard, 1997). Le taux de cumul d'emplois est également plus élevé dans les secteurs des services sociaux, dans celui de l'enseignement et dans le domaine artistique (Sussman, 1998). De plus, il y a des travailleurs atypiques dans tous les types d'entreprises, mais il y en a surtout dans les petites, c'est-à-dire celles qui comptent vingt employés et moins (Simard, 1997).

---

<sup>2</sup> Plus précisément, nous discutons ici globalement des travailleurs atypiques et des personnes qui cumulent des emplois mais sans faire les distinctions relatives aux statuts de travail (ex: travailleur autonome, salarié) ou aux types particuliers d'emploi (ex: travailleur temporaire, travailleur à temps partiel). Pour l'essentiel, nous nous basons sur les études de Simard (1997, 1999) qui utilise les données de Statistiques Canada (Enquête sociale générale, cycle 9).

En ce qui concerne les conditions de travail, le revenu annuel moyen des travailleurs atypiques est plus bas que celui des salariés réguliers. Les personnes qui cumulent plusieurs emplois ont, pour leur part, un salaire moyen très légèrement supérieur à celui des travailleurs réguliers. Pourtant, ces personnes travaillent en moyenne de 300 à 400 heures de plus que les personnes n'ayant qu'un seul emploi (Simard, 1997). Sur le plan de la protection sociale, la situation des travailleurs standards est radicalement différente de celles des travailleurs atypiques, ces derniers ne bénéficiant que rarement d'une protection de la part de leur organisation (Simard, 1999) et n'ont pas facilement accès au soutien de l'État (Paquet, 2000).

La situation des travailleurs standards et des travailleurs atypiques se distingue donc nettement sur le plan des conditions de travail. Parmi ces derniers cependant, il y a des différences notoires. Simard et Legault (dans : Simard, 1997) identifient trois familles de cumulards et donnent ainsi une bonne illustration des disparités. Il y a les *stars*, qui ont des conditions salariales avantageuses et deux autres catégories, les *consolidés* et les *précarisés*, dont les conditions sont moins généreuses. À la différence des autres, les *stars* regroupent surtout des diplômés universitaires et des personnes qui travaillent, soit sous le statut de travailleur autonome, soit à titre de cadre, ou encore dans des emplois de professionnels.

Les observations que nous avons relevées jusqu'à maintenant laissent voir que les travailleurs intermittents sont bel et bien en situation particulière d'emploi, une situation engendrée par un contexte socioéconomique soumis à d'importantes transformations. Les caractéristiques montrent que les personnes en situation d'intermittence sont susceptibles de vivre des transitions répétitives durant leur vie professionnelle et que leurs conditions d'emploi peuvent altérer leur rapport au travail. Avant de voir ce que les analystes observent au sujet de leur expérience, voyons comment s'effectue, en général, la construction de l'identité professionnelle.



## 2. LA CONSTRUCTION DE L'IDENTITE PROFESSIONNELLE

L'identité professionnelle est un concept relativement récent qui a trouvé ses principales assises sur l'étude de l'identité proprement dite. Dans cette partie de notre recension des écrits, où nous cherchons à comprendre comment se construit l'identité professionnelle, nous présentons d'abord les grandes balises du concept d'identité et examinons succinctement leurs liens avec l'identité sociale et l'identité collective. Suivra ensuite la question spécifique de l'identité professionnelle.

### 2.1. L'identité personnelle et l'identité sociale

L'identité est une notion complexe ayant retenu l'attention de chercheurs de nombreuses disciplines : philosophie, psychologie, anthropologie, sociologie et éducation principalement. Abordée sous un angle individuel, l'identité est souvent comprise à partir de l'idée d'unité. Le développement identitaire signifie la recherche d'une cohérence, l'édification d'un soi singulier qui tente de se maintenir malgré la diversité des expériences vécues et les nombreux changements qui surviennent dans le cheminement d'une personne. L'identité est souvent considérée comme un processus dynamique et non comme un état figé. Cette conception a d'ailleurs été largement développée par Erikson (1972), auteur reconnu comme le pionnier de l'étude systématique de l'identité personnelle dans le champ de la psychologie. La recherche de la cohérence s'effectue à travers les crises et s'édifie dans des mouvements évolutifs. Dans cette perspective, l'expérience du changement s'avère importante dans le processus identitaire.

L'identité se structure aussi par des processus cognitifs ; à cet égard, les observations de Piaget sur le langage, la relation aux objets environnants, la conceptualisation et la symbolisation sont importants. D'après Gregory (1987) on peut s'appuyer sur ses travaux pour mettre en évidence l'apport de la connaissance au développement identitaire.

Par ailleurs, la relation aux autres est inhérente à la construction de l'identité personnelle. Se définir n'est possible que par l'interférence du regard d'autrui sur soi. Le rapport à l'autre - qui est certes le trait de la question identitaire le plus documenté - est une dimension tout particulièrement paradoxale. L'individu, cherchant à la fois à se différencier d'autrui, à s'affirmer en tant qu'entité distincte, tente également de laisser apparaître sa ressemblance en exprimant ce qui, chez lui, est semblable à l'autre (Tap,

1986). Processus complexe, la construction identitaire comporte des aspects contradictoires : la recherche d'appartenance, la différenciation, l'opposition, la reconnaissance, l'affirmation.

Aussi, les jalons identitaires ne sont pas que subjectifs et inhérents à des opérations cognitives, certains d'entre eux ont une nature plus objective. En effet, l'identité est indissociable des déterminants sociaux. Comme l'a exposé Bourdieu (1986), l'identité n'est pas que le fait d'une pure construction personnelle ; elle résulte des possibilités offertes dans l'espace social déjà prédéterminé. Les notions d'appartenance sociale, de rôle, d'espace collectif, de position sociale, de statut - qui intéressent tout particulièrement les sociologues et les anthropologues - sont des dimensions constitutives de l'identité individuelle. Que les rapports sociaux soient vécus directement comme des expériences empiriques de l'action quotidienne ou qu'ils le soient dans leurs dimensions symboliques, leurs effets sont prégnants sur la constitution de soi.

De plus, un individu a, non pas « une identité » mais « des identités », puisqu'il est généralement catégorisé, classé, parmi différents groupes sociaux (Ferréol, 1991). À titre d'exemple, une femme peut être à la fois travailleuse, mère, épouse et citoyenne. L'identité individuelle niche en quelque sorte au sein d'identités collectives à partir de catégories ayant été construites en dehors de la personne elle-même. Aussi, des processus individuels et des processus collectifs coexistent au cours de la construction de l'identité personnelle (Dubar, 1991 ; Tap, 1986).

Les principaux éléments de définition de l'identité étant établis, nous nous attardons à la question de l'identité professionnelle.

## **2.2. L'identité professionnelle**

Appliqué à l'univers du travail contemporain, le phénomène identitaire peut être saisi à travers les aspects psychiques et sociostructurels. Il est utile, dans un premier temps, de mettre en relief les traits essentiels dégagés par deux pionniers de l'étude systématique de l'identité professionnelle dans une perspective sociologique, soit Sainsaulieu et

Dubar. Nous faisons ensuite un portrait général des écrits consultés sur le sujet<sup>3</sup>. Par la suite, nous présentons de façon plus approfondie les résultats de recherches qui éclairent le phénomène identitaire dans la perspective professionnelle.

### 2.2.1. Deux pionniers de l'étude empirique de l'identité professionnelle : Sainsaulieu et Dubar

En 1975, Sainsaulieu publie *L'identité au travail*, l'une des premières études explorant en profondeur le vécu des travailleurs dans le cadre organisationnel. Grâce à ses travaux produits au cours des années 60 et 70, l'environnement de travail est reconnu non seulement comme un milieu de production, mais également comme un univers affectif interférant dans la constitution de soi. Le regard de Sainsaulieu porte spécifiquement sur les rapports sociaux vécus en entreprise. Il décèle que le travail ne représente pas uniquement un rapport instrumental à une fonction et démontre que les individus cherchent la valorisation, l'estime d'autrui et la reconnaissance. L'organisation est un lieu d'expression du pouvoir et des valeurs personnelles. Dans leur travail, les individus tentent de trouver une cohérence entre leurs propres valeurs et les rapports qu'ils entretiennent avec autrui. Sainsaulieu identifie des comportements et des stratégies identitaires typiques, qui correspondent à des formes convergentes de structuration de soi dans le champ du travail. Dans une étude collective récente, prenant appui sur une enquête de grande envergure, Sainsaulieu et ses collaborateurs (Francfort et al., 1995 ; Sainsaulieu, 1996) constatent l'apparition de nouvelles identités n'ayant pas été jusqu'alors décelées et ils remarquent l'effritement de certaines autres.

Les travaux produits par Dubar sur l'identité professionnelle (1991, 1991a, 1994, 1996, 1998, 1998a, 1998b) comptent comme une autre référence incontournable. Produites dans les années 80 et 90, ses recherches empiriques et théoriques ont dégagé des modèles identitaires typiques, qu'il nomme « formes identitaires ». Ces dernières sont en quelque sorte le résultat provisoire d'un processus dynamique où interfèrent de nombreuses dimensions. Selon Dubar, les formes identitaires s'élaborent à partir de deux processus intimement imbriqués ; par l'entremise des rapports vécus dans

---

<sup>3</sup> Précisons que cette recension des écrits résulte d'une recherche documentaire surtout centrée sur les travaux provenant des domaines de la sociologie, de la psychologie sociale et de l'éducation des adultes. Elle est produite à partir des mots clés français suivants: identité professionnelle, socialisation professionnelle et des termes anglais « occupational identity », « professional identity », « self concept ». Nous procédons d'abord par une recherche informatisée au sein de plusieurs banques de données que nous complétons par une recherche manuelle dans des revues scientifiques nous étant apparues les plus pertinentes. Nous nous penchons très largement sur la question des travailleurs sans distinguer des types particuliers d'occupations.

différents espaces relationnels au sein desquels une personne recherche la reconnaissance d'autrui (rapport aux autres vécu à partir de positions de travail objectives) et par le rapport particulier que cet individu entretient avec le temps (trajectoire biographique). Nous décrirons plus en profondeur ultérieurement ces deux dimensions. Pour l'heure, précisons que Dubar porte une attention toute particulière à la dimension éducative de l'identité, s'intéressant notamment à l'appropriation des savoirs dans la construction de soi, à la formation en entreprise, à l'éducation instituée ainsi qu'à l'ensemble du processus de socialisation.

### 2.2.2. Une panoplie de travaux empiriques

À ces travaux théoriques d'importance se greffent de nombreuses autres recherches empiriques, d'origines québécoise, française et américaine, ayant été surtout produites dans les années 80 et 90. Parmi ce foisonnement d'études qui ne cessent de proliférer, nous distinguons huit champs de recherche. Il existe des études qui s'intéressent à l'identité professionnelle des femmes, d'autres aux jeunes adultes et d'autres encore aux personnes en situation de chômage. Ensuite, toute une catégorie de recherches traite de professions ou de métiers spécifiques comme, par exemple, l'identité des enseignants (Robitaille et Maheu, 1991), des écrivains (Heinich, 1995), des techniciens (Bonnafos, 1990), des travailleurs sociaux (Maheu et Bien-Aimé, 1996), des cadres (Boltanski, 1982), etc. Comme cinquième catégorie, nous retrouvons également un volet de recherche portant sur le développement vocationnel des individus dont une partie du questionnement traite de l'identité. Sous ce volet, nous trouvons différents courants de recherche dont une partie s'emploie à mesurer l'efficacité de l'intériorisation de l'identité professionnelle, l'engagement dans la profession ou le développement de la carrière (Fréchet et Bujold, 1992). Ces études ont d'ailleurs donné lieu à un développement important d'outils d'évaluation et d'investigation ayant une portée pratique en éducation des adultes, en orientation professionnelle et en « counselling d'emploi ». Un sixième courant de recherche porte attention aux dimensions cognitives et symboliques de la construction identitaire. Des chercheurs de ce domaine (Boutet, 1995 ; 1997 ; Josso, 1991 ; Revuz, 1994 ; Schwartz, 1993) s'intéressent principalement au processus de compréhension de l'expérience professionnelle et à la réflexivité comme mode de développement identitaire. Puis, nous pouvons regrouper dans une même catégorie les études qui cherchent à saisir les effets des changements organisationnels sur l'identité au travail. Plusieurs portent sur l'introduction des nouvelles technologies, sur les projets de formation en entreprise ou sur l'instauration de nouveaux modes de gestion.

À l'intérieur de tous ces champs de recherches, il est courant d'observer l'établissement de typologies identitaires. Certains chercheurs emploient également la notion de « stratégies identitaires » qui n'est pas sans parenté avec celle « d'identité » que nous utilisons, mais qui s'en distingue par la prédominance accordée à l'action, au comportement de l'individu.

Mentionnons enfin l'existence de travaux qui portent sur les processus de catégorisation et de classement des professions. Celles-ci ne s'intéressent pas au processus identitaire proprement individuel ; elles décrivent la structuration des catégories professionnelles, des titres de poste, ainsi que le travail de dénomination et de classification des professions qui est à la base de la constitution des nomenclatures professionnelles. Ces études sont instructives à plusieurs égards, mais surtout, elles mettent en relief le pouvoir des catégories professionnelles officielles ou usuelles. Étant très généralement admises au sein de la société, celles-ci influencent la construction identitaire sur le plan individuel.

Ces recherches issues de différents courants, nous permettent de porter notre attention sur les repères de la construction identitaire. Nous comprenons la dynamique de l'identité professionnelle dans son ensemble à partir de quatre dimensions fondamentales : la dynamique relationnelle, la relation au temps, la dimension cognitive et la dimension de la formation.

### 2.2.3. La construction identitaire vue sous quatre angles

#### - Le rapport aux autres

L'identité professionnelle s'édifie dans le rapport à autrui à travers un foisonnement de relations. Une personne occupe une position donnée (relié à un statut, un poste ou un titre) dans l'espace professionnel et interagit avec les autres personnes au sein de différentes instances de relation (équipe de travail, département, entreprise, etc.). Se référer de façon globale à l'entreprise unique et prétendre qu'elle constitue le lieu central de la socialisation professionnelle et l'espace prépondérant de structuration de l'identité au travail ne suffit pas (Dubar, 1991 ; Sainsaulieu, 1988, 1996).

En effet, les instances relationnelles sont multiples et les acteurs sont parfois nombreux. Les espaces d'interactions sont toutefois structurés à partir de niveaux différents, lesquels s'imbriquent les uns dans les autres (Robitaille et Maheu, 1991). De plus,

certaines relations se vivent dans la quotidienneté, comme dans le rapport à la clientèle par exemple. En revanche, d'autres relations professionnelles sont occasionnelles, comme c'est le cas généralement du rapport au syndicat (Robitaille et Maheu, 1993).

Aussi, pour saisir la contribution de la dimension relationnelle dans le processus identitaire, nous identifions les principaux acteurs, groupes, ou instances de relations dans lesquelles évoluent les travailleurs. Dans cette perspective, nous présentons d'abord les rapports vécus au sein du travail quotidien, nous nous attardons ensuite à ceux qui se déroulent à l'extérieur du travail

Le « rapport à l'objet de travail » peut être considéré comme un premier espace relationnel (Maheu et Bien-Aimé, 1996) car, travailler consiste d'abord à faire quelque chose, à produire (Dorison, 1993). Dans l'acte professionnel ou dans l'activité déployée au sein d'un poste de travail, le salarié est en relation directe avec l'objet de travail. Il peut s'agir d'une production matérielle ou d'une production technique, d'un travail « d'interaction » ou d'un « travail relationnel » (Maheu et Bien-Aimé, 1996). Le rapport à l'objet du travail est un vecteur de l'expression de soi-même ; il procure un sens à l'action, voire à l'existence.

L'identité se construit également au sein de nombreuses relations interpersonnelles se déroulant dans l'entreprise même ; il s'y vit généralement un rapport d'appartenance à un ou à plusieurs groupes sociaux. Au nombre des instances relationnelles ayant cours dans la pratique quotidienne, on compte le groupe des collègues de travail, l'équipe de travail, le groupe professionnel, le supérieur hiérarchique. Le degré de proximité des rapports varie toutefois d'un niveau à l'autre (Robitaille et Maheu, 1993). Bien entendu, chacune de ces instances relationnelles présente des enjeux stratégiques différents. Par exemple, avec les collègues de travail, il se vit des échanges affectifs, de la camaraderie, des débats, etc. (Sainsaulieu, 1988).

La dynamique relationnelle dépend de plusieurs facteurs parmi lesquels on compte l'intensité du sentiment d'appartenance éprouvé par un travailleur dans une collectivité de travail, sa capacité de s'identifier à l'une ou l'autre des instances relationnelles dans laquelle il s'investit, son implication effective dans l'une ou l'autre de ces instances (Sainsaulieu, 1988). De plus, à l'intérieur des échanges interpersonnels et des rapports sociaux d'entreprise, l'individu recherche auprès d'autrui la confirmation ou la légitimation d'une identité souhaitée : celle-ci peut lui être attribuée ou refusée (Dubar,

1991). La reconnaissance ou la non-reconnaissance d'autrui a un impact majeur sur la construction identitaire (Dubar, 1991).

Or, la dimension relationnelle de l'identité est opérante au-delà du rapport interpersonnel très concret : elle agit à travers les règles et les politiques d'entreprise et par le truchement des objets symboliques (Dubar, 1991). Par exemple, des travailleurs tentent d'acquérir une reconnaissance professionnelle en utilisant leurs connaissances des règles de promotion dans une perspective de mobilité, tandis que certains s'investissent surtout dans la camaraderie et d'autres, pour leur part, font valoir leurs titres scolaires.

Une instance relationnelle peut contribuer positivement à la construction identitaire et constituer une ressource appréciée aux yeux d'un individu, ou au contraire, être perçue comme étant contraignante pour une autre personne (Robitaille et Maheu, 1993). D'ailleurs, les pratiques, normes, règles ou politiques objectivement déterminées par les entreprises structurent les comportements et classent les individus, mais elles sont interprétées subjectivement par chaque individu (Bonnafos, 1990, Dubar, 1991). Les modes de reconnaissance identitaire diffèrent donc selon les individus.

Comme l'a exposé Sainsaulieu (1988), l'accès au pouvoir dans la pratique quotidienne constitue un élément contributif majeur dans la construction identitaire. La recherche de la satisfaction des désirs, de l'expression, de la puissance et de la maîtrise des actions dans le champ professionnel se manifeste souvent par le déploiement de la compétence (Dubar, 1991 ; Sainsaulieu, 1988) et par l'accès à l'information (Sainsaulieu, 1988). Or, toutes les positions professionnelles n'offrent pas les mêmes possibilités. L'accès et la maîtrise des différentes sources de pouvoir dans le champ du travail reposent sur des échanges interpersonnels, par le déploiement de stratégies qui, parfois, donnent lieu à des confrontations (Sainsaulieu, 1988). Les difficultés relationnelles en entreprise sont d'ailleurs fréquentes. C'est ce que laisse voir les typologies identitaires élaborées par plusieurs recherches qui illustrent des modes particuliers de construction identitaire. Par exemple, on observe chez certains ouvriers une « identité de retrait » (Sainsaulieu, 1988) ou une « identité bloquée » (Dubar, 1991).

Par ailleurs, le supérieur hiérarchique joue un rôle important dans la reconnaissance identitaire des travailleurs, même si sa position paraît connaître certaines transformations. Tel que l'observait Sainsaulieu au cours de sa première étude (1988), le

supérieur hiérarchique constitue le vecteur prépondérant de la reconnaissance sociale du travailleur ; celui-ci peut investir sa relation d'une intensité telle, qu'elle s'apparente parfois à la fusion, ou, dans un mouvement contraire, qui ressemble à une relation d'opposition. Or, dans ses écrits les plus récents (Francfort et al., 1995; Sainsaulieu, 1996), cet auteur laisse entendre que la relation entre le patron et le salarié s'avère moins dominatrice, moins distante, moins autoritaire qu'autrefois. Les règles du jeu sont devenues très diffuses et le rapport à l'autorité s'est renouvelé. « C'est parce que le conflit ou la domination n'est plus jouable comme avant que le malaise s'installe. Le champ social du travail perd de sa capacité à éclairer le jeu de l'autre, les empiétements de territoire et de pouvoir » (1996 : 197).

Les associations syndicales jouent également un rôle important dans la construction identitaire ; elles permettent le regroupement et l'identification à une collectivité. Mais, à titre de structure d'affirmation et de mobilisation d'une collectivité de travail, elles offriraient moins qu'autrefois aux travailleurs de se reconnaître et d'affirmer leur identité (Dubar, 1991 ; Hassenteuful, 1991).

Les associations ou les corporations professionnelles, quant à elles, jouent un rôle dans l'identité professionnelle. Elles n'interfèrent pas uniquement de manière directe dans les relations quotidiennes d'un individu, elles agissent également par médiation symbolique (Dubar, 1991). Par leurs règles d'assignation de la compétence et du droit de pratique, notamment, les corporations professionnelles offrent des privilèges. Malgré l'appartenance à cette instance de reconnaissance, l'identité professionnelle peut devenir problématique lorsque, par exemple, subsistent au sein d'une même corporation des sous-catégories en concurrence ou en divergences idéologiques (Robitaille et Maheu, 1991). Les hiérarchies entre spécialisations (Karpik, 1985) et la multiplicité des courants de pensée chez certains membres d'une même association (Bodart, 1983 ; Derouet, 1988 ; Hierbert, 1992) comptent également parmi les facteurs contraignants pour l'identité des professionnels.

Du reste, au cours des dernières années, les milieux de travail ont connu des transformations majeures qui contribuent à bouleverser les repères traditionnels d'identification (De la Cruz et Hayet, 1989-1990; Francfort et al., 1995 ; Sainsaulieu, 1988). Pensons seulement à l'introduction des nouvelles technologies et à l'instauration de nouveaux modes de gestion (qualité totale, cercle de qualité, flexibilité de la main-d'œuvre). La coexistence accrue des travailleurs syndiqués et non syndiqués fait



également émerger des tensions dans certaines organisations (Dubar, 1991).

Précisons que, pour l'essentiel, les recherches sur l'identité professionnelle ont été produites au sein des grandes et moyennes entreprises. Il est probable que la dynamique relationnelle des petites entreprises comporte certaines particularités telles qu'une plus grande proximité avec la hiérarchie, des échanges plus étroits avec les collègues et une gestion généralement plus souple (Minzberg, 1982). Ces observations sont à considérer puisque les travailleurs atypiques se retrouvent surtout au sein des petites entreprises (Simard, 1997). Dans leur situation, il peut également y avoir absence complète de compagnons de travail, comme dans le cas des travailleurs autonomes, dont une partie œuvre à domicile (Dagenais, 1995 : Roy, 1997).

Comme les travailleurs vivent parfois des périodes de chômage, il faut observer comment leur identité se développe à l'extérieur de la pratique professionnelle et de la dynamique organisationnelle. En effet, l'expérience du chômage ne signifie pas qu'un individu n'a plus de relations significatives. Cependant, l'hétérogénéité des situations de non-emploi rend l'analyse de la dimension relationnelle plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord. Nous en exposons ici quelques traits.

D'abord, il existe différents types de chômage ; selon la durée de la rupture avec l'emploi antérieur, et selon que subsiste ou non un lien avec l'univers professionnel (stage de formation, autre emploi, mise à pied temporaire par exemple), les statuts, les droits sociaux et les possibilités de socialiser seront différents d'un individu à l'autre (Schnapper, 1989). Dès lors, la relation au « non-travail » diffère considérablement. Dans le cas d'une perte subite d'emploi, il y a une rupture du lien social et un bris des relations de travail traditionnelles qui affectent considérablement l'individu (Amundson, 1994; Perret, 1992; Revuz, 1994). Généralement, la situation de sans-emploi est un statut social dévalorisé, une situation peu propice au développement d'une identité sociale positive (Schnapper, 1989).

Le chômage entraîne souvent la perte des repères traditionnels offerts par le travail salarié. Les effets négatifs sur le plan affectif sont souvent considérables : ennui, sentiment de marginalité, perception d'échec personnel, perte du bien-être psychologique, baisse de l'estime et de la confiance en soi et confusion (Muller, Hicks et Winocur, 1993 ; Perron et Lecompte, 1992 ; Schnapper, 1989 ; Shamir, 1986). La perte d'un emploi provoque souvent une réévaluation globale des repères identitaires (Revuz,

1994), une renégociation avec soi-même ainsi qu'entre soi-même et les autres (Amundson, 1994 ; Demazière, 1992 ; Schnapper, 1989). Toutefois, pour certains individus, le chômage crée un « temps libéré » qui est apprécié. Ceux-ci perçoivent ces périodes comme des occasions de développement personnel, d'épanouissement et de création (Gorz, 1988 ; Grell et Werry, 1993).

Par leur situation particulière, bon nombre de chômeurs sont amenés à côtoyer des acteurs sociaux par ailleurs absents du cadre relationnel des salariés : les spécialistes de l'emploi (Demazière, 1992). En effet, les consultants en réaffectation, les orienteurs professionnels et les employés de l'État, spécialistes du chômage, etc. contribuent, au même titre que les collègues de travail et les directeurs d'entreprise, au processus de socialisation et d'attribution impliqué dans la structuration de l'identité professionnelle.

Bref, le chômage amène les personnes à vivre des activités généralement absentes de la vie professionnelle des salariés (Desmarais et al., 1995) dont certaines comportent un caractère d'évaluation (Demazière, 1992). En situation de chômage, la dimension affective de l'identité est souvent ébranlée comme l'illustre, par exemple, la perte de la confiance en soi (Desmarais et al., 1995).

Or, le travail salarié et le chômage n'ont pas l'exclusivité à titre d'espace relationnel interférant dans la construction identitaire. Les expériences vécues dans des espaces intimes, dans des territoires relationnels privés, influencent aussi les modes de définition de soi. L'investissement affectif dans la famille, dans le réseau d'amis, et dans des organismes de loisirs est une partie intégrante de la construction de l'identité professionnelle (Dubar, 1991 ; Sainsaulieu, 1988, 1996).

Les femmes y seraient plus sensibles. Le fait qu'elles portent un attachement particulier à l'univers familial et qu'une bonne partie d'entre elles occupent simultanément plusieurs rôles sociaux (travailleuse, mère, épouse) les amène à assumer divers projets qui influencent leur façon de se définir (Bielby et Bielby, 1989). Sans entamer ici la complexe question de la prépondérance des rôles sociaux, qui occupe d'ailleurs toute une partie de la recherche sur l'identité professionnelle des femmes, il convient de considérer leur attachement à l'espace familial comme un élément qui relativise l'expérience professionnelle (Bielby et Bielby, 1989 ; Forest et Mikolaitis, 1986 ; Hornstein, 1986 ; Mc Gowen et Hart, 1990 ; Merriam, 1985 ; Nicole-Drancourt, 1992). Globalement, il apparaît que l'engagement professionnel (« professionn

commitment») des femmes n'est pas indépendant de la signification personnelle attribuée au rôle qu'elle joue dans la sphère domestique. Celle-ci est généralement considérée comme un espace de légitimation des compétences (Dubar, 1991), ce qui n'est pas sans influencer la construction identitaire.

Un peu dans le même ordre d'idées, les jeunes travailleurs sont souvent identifiés comme une catégorie de la population qui investit son potentiel d'affectivité surtout à l'extérieur des lieux du travail, et tout particulièrement dans les relations amicales et dans la famille (Desmarais et al., 1995). Offrant bien souvent de bonnes possibilités de contacts utiles à la recherche d'emploi, la cellule familiale agit comme « un appui social » (Cassasus, 1987). Ce type d'investissement équivaut en quelque sorte à une stratégie d'adaptation vis-à-vis de l'instabilité professionnelle (Desmarais et al., 1995; Gauthier, 1995, René, 1993). Le cadre familial, à titre d'espace de référence pour l'identité professionnelle, serait toutefois moins important qu'autrefois (René, 1993).

Nous constatons donc que de nombreux acteurs concourent à la construction identitaire d'un individu. Les travailleurs évoluent au sein d'une multitude d'activités et de relations qui correspondent à autant d'espaces d'identification. La dimension relationnelle ne se limite toutefois pas aux interactions vécues dans l'entreprise ; elle inclut l'ensemble des relations potentiellement vécues dans le champ professionnel au sens large, et les échanges avec autrui qui se déroulent au cours des périodes de chômage et au sein des activités ayant cours dans les espaces plus intimes. Aussi, pour comprendre comment un individu construit son identité, il est non seulement utile d'identifier chacune des instances relationnelles dans lesquelles il est objectivement impliqué, il s'avère nécessaire également de comprendre la dynamique affective qui se vit dans les rapports à autrui (besoin de reconnaissance, désir de pouvoir, sentiment de rupture, etc.). La contribution d'autrui au développement de l'identité professionnelle s'élabore sous un mode concret dans la vie quotidienne, mais également par la sensibilité des individus aux symboles.

De plus, plusieurs éléments relevant de la dynamique relationnelle semblent se transformer : dynamique d'entreprise, rapport à l'autorité, représentations symboliques, capacité des instances syndicales à la représentation des travailleurs. Quant à la relation à l'objet même du travail, elle contribue directement à la définition de soi. Il s'agit toutefois d'un aspect difficile à globaliser, chaque profession comportant ses particularités symboliques. Même si plusieurs études font état de réalités émergentes,

certaines situations que nous croyons tout particulièrement prégnantes pour la dimension relationnelle demeurent encore méconnues, telle la dynamique des petites entreprises.

#### - La relation au temps

L'identité se construit au fur et à mesure de l'histoire personnelle et professionnelle. C'est dire que l'expérience individuelle est toujours inscrite dans le temps dans une sorte de mouvement où se déroulent successivement divers événements. Dans cette partie de la recension des écrits, nous sommes intéressée à comprendre comment la temporalité intervient dans l'édification de l'identité professionnelle. Nous cherchons à savoir également comment l'histoire, le temps présent et la perception d'une vie future interfèrent dans la définition de soi. Aussi, dans les pages suivantes, nous explicitons l'importance de la relation individuelle au passé, au présent et à l'avenir dans le processus identitaire. Nous traitons également d'autres aspects liés à la temporalité qui influence la façon dont une personne se définit, comme le sens du mouvement d'une trajectoire professionnelle, les types de changement qui parsèment la vie professionnelle, l'expérience de la transition professionnelle, le passage par des cycles de développement et la transformation des rythmes sociaux. Dubar (1991) s'étant intéressé directement à la dimension temporelle, nous suivons d'abord sa pensée. Par la suite, nous montrons que le temps a aussi été considéré sous d'autres angles au sein d'études provenant de différents courants de recherche.

Précisons tout d'abord que, dans la conception de Dubar (1991), le temps occupe une place centrale ; en effet, son modèle théorique repose sur deux dimensions interdépendantes : la dimension temporelle (« axe biographique ») et la dimension relationnelle que nous avons déjà présentée (« axe situationnel »). Il observe que l'identité professionnelle se construit à travers un cheminement individuel dans le temps qui est, soit surtout en continuité, soit surtout en rupture. En effet, même si la position professionnelle d'une personne est située dans le présent, elle est directement reliée à une situation passée. En outre, les personnes se construisent généralement en se projetant dans l'avenir, dans un mouvement d'anticipation de leur vie professionnelle. L'identité professionnelle se tisse ainsi dans un rapport étroit entre le passé, le présent et le futur.

Or, spécifie Dubar, cette relation au temps transcende la durée de la biographie

personnelle grâce au processus de transmission intergénérationnelle qui influence le cheminement professionnel. L'identité s'édifie dans un rapport au temps plutôt continu, stable, comme lorsqu'une personne occupe le même métier que son père et qu'il gravit les échelons hiérarchiques conformément à son projet de carrière. À l'opposé, l'identité se construit sous le mode de la rupture lorsque le projet d'emploi imaginé antérieurement (« identité visée ») est différent du vécu professionnel réel ou si, par exemple, l'identité visée ne trouve pas écho auprès d'institutions ou d'agents sociaux aptes à conférer une reconnaissance (« identité visée non-attribuée »). Dubar met en lumière quatre jalons identitaires de la dimension temporelle à partir desquels s'élabore un processus en continuité ou la rupture : les liens entre la formation académique et les emplois occupés, le sens de la trajectoire d'emploi, le degré d'anticipation du cheminement professionnel et enfin, la trajectoire intergénérationnelle.

Les observations de Dubar au sujet de la temporalité présentent l'intérêt de dépasser les considérations plutôt générales qui sont décrites par bon nombre d'études, notamment celles du domaine de la psychologie du développement vocationnel. En effet, ces études font largement mention de l'influence positive de la capacité individuelle à structurer un projet professionnel et de l'effet négatif de la rupture d'emploi dans la construction de l'identité (Bujold, 1989).

À notre avis cependant, chez Dubar, comme chez les autres chercheurs dont l'étude porte sur le travail, l'idée de la projection de soi pourrait être davantage développée. Nous considérons, en effet, qu'au-delà du « simple » processus d'anticipation lié au projet professionnel concret, l'identité peut se construire à partir d'un désir d'être dont les fondements sont plus mythiques. Bien entendu, plusieurs études considèrent l'importance de la projection de soi dans la construction de l'identité, comme le fait par exemple Super (1988) à travers la notion du soi idéal (« ideal self »). Mais, à notre connaissance, ces recherches n'en discutent pas comme si les personnes étaient habitées d'un mythe professionnel, d'un désir « d'une bonne vie » ou d'une « éthique » (Ricoeur, 1990).

Pourtant, comme l'a brillamment exposé l'étude philosophique de Taylor (1998), l'identité est aussi une quête, un désir d'être qui se structure par les liens entretenus avec le « sacré ». En nous référant aussi à Ricoeur qui a traité de l'identité narrative dans son livre *Soi-même comme un autre*, nous comprenons l'identité comme une « prescription de soi » (1990). Dans cette perspective, la construction de soi procède

par la quête d'idéaux à intégrer en soi et par le jugement porté sur soi eu égard à cette capacité. Chaque personne possède ses « standards d'excellence » et caresse des « rêves d'accomplissement », cherchant à se créer « une bonne vie ». Derrière les actions de la vie quotidienne, il se manifeste un « désir d'une action totale », il y a un « souci ». Ceci étant, existe-il aujourd'hui un mythe dans le monde professionnel qui concourrait à propulser les individus dans un « désir d'être »? N'y a-t-il pas plutôt une absence de mythe ? Certains chercheurs disent que le modèle de l'entrepreneur dominerait aujourd'hui dans la société québécoise (Gauthier 1993 ; René 1993).

Un autre aspect essentiel du rapport au temps concerne le caractère mouvant de l'identité, mouvance généralement considérée « normale ». Toutefois, il existe plusieurs types de changement professionnel (Durand, 1993). Or, certains affectent négativement la vie professionnelle, comme c'est le cas avec la mobilité professionnelle descendante.

C'est aussi en considérant le changement, que l'identité est parfois présentée comme un processus d'adaptation, au sens où l'individu « habite » et « quitte » différentes positions professionnelles au cours de son cheminement. Selon Sainsaulieu (1988), le temps a un caractère opérant dans le processus identitaire puisque l'individu compare les différentes positions qu'il a occupées successivement. Placé en mouvement de déséquilibre/rééquilibré, l'individu se construit une identité par un processus de comparaison entre ses positions antérieures et sa position présente. Pour paraphraser Dubar (1991), l'identité s'effectue dans une « dynamique de déstructuration/restructuration » (p. 262).

Jusqu'ici, nous avons discuté des idées de progression, de rupture, de mobilité et de projection de soi, mais une autre notion s'avère essentielle, celle de transition professionnelle. Plusieurs courants de recherche s'y intéressent ; l'un d'eux porte sur le passage de l'école à l'emploi. D'autres études se penchent, pour leur part, sur la transition entre l'emploi et le chômage, sur le retour des adultes aux études, et d'autres encore, sur la socialisation professionnelle. Généralement issues des domaines de l'orientation scolaire et de la psychologie sociale, ces recherches se penchent sur l'expérience de personnes qui sont sur le marché du travail : elles sont donc pertinentes à notre questionnement. En examinant les définitions de la transition, les conditions de l'expérience individuelle et leurs effets sur la socialisation professionnelle, nous comprenons qu'elle n'a pas nécessairement un caractère d'imprévu, d'urgence ou de drame. Nous comprenons également qu'elle se distingue, par exemple, de la notion de

rupture à laquelle réfère Dubar (1991). Regardons ceci d'un peu plus près.

Dans son acceptation la plus générale, la transition désigne le passage d'un état à un autre (Fréchet et Bujold, 1992). On peut la concevoir également à partir de trois composantes puisque chacune d'elles correspond à l'un des trois moments suivants : le départ d'une position initiale, l'attente ou le passage, et l'arrivée dans une nouvelle position. Ainsi, la transition chevauche différents moments et elle s'appuie sur des événements de toutes natures : elle se présente donc sous différents types. Schlossberg, Waters et Goodman (1995) en identifient quatre : la « transition anticipée », la « transition non-anticipée », la « transition attendue qui n'aboutit pas » (« non-event transition »), et la « transition relative ». Pour une meilleure compréhension, nous illustrons cette typologie comme suit.

Dans le premier cas, pensons que, à l'approche de la naissance de son enfant, une travailleuse s'attend à quitter son emploi ; elle anticipe ce moment. Le deuxième type de transition est illustré par un salarié qui se voit offrir une promotion alors qu'il ne s'y attendait pas : il vivra une transition sans l'avoir prévue. Le « non-event transition », pour sa part, concerne la situation d'une personne souhaitant obtenir un contrat, suite à une promesse, promesse qui crée de l'espoir et met en situation d'attente, mais qui, en définitive, ne se matérialise pas. Enfin, la transition relative, désigne le caractère variable d'une perception face à un même événement, par exemple dans le cas où une personne estime que l'obtention d'un poste hiérarchiquement élevé est une situation anodine ou naturelle, situation interprétée comme un exploit par une autre.

Ce modèle suppose que la transition professionnelle comprend deux niveaux : celui des phénomènes contextuels et observables (une cessation d'un emploi) et celui de leur interprétation subjective par les individus (le sentiment de perte). Selon nous, ce modèle est pertinent ; en revanche, il ne résout pas une importante difficulté d'ordre conceptuel, celle de la délimitation de l'objet. En effet, la transition correspond-elle à une dynamique naturelle et continue ? Désigne-t-elle un écoulement progressif et naturel ? Comprend-elle les soubresauts et les renversements de situation ? Est-ce que la transition provoque nécessairement un déséquilibre ? Si oui, à partir de quel degré peut-on considérer qu'il s'agit d'une transition et non d'une rupture ? Comme Dupuy (1998) l'indique, pour comprendre ce qu'est une transition, il faut s'intéresser à son ampleur, sa durée, sa vitesse et son intensité. Sans répondre à toutes ces questions, nous apportons quelques nuances.

Certains auteurs distinguent le changement de la transition, en concevant cette dernière comme une transformation « majeure » dans le déroulement du cours des choses. Ils estiment qu'elle a des effets durables et qu'elle survient dans une période relativement courte. La transition serait une catégorie du changement. (Parker, 1970, discuté dans Dupuy, 1998 : 49). D'autres définissent la transition comme un processus d'écoulement dans le temps, comme un mouvement progressif toujours orienté. Dans ce cas, elle s'associe à l'évolution. Elle se différencie du changement, qui « prend la place de », qui est une chose « qui se substitue à une autre » de manière abrupte (Meleis et Trangenstein, 1994 dans Dupuy, 1998 : 51). Dans cette dernière perspective, le changement est associé à l'idée d'un conflit, alors que la transition ne l'est pas. Pour Dupuy (1998), la transition est une phase de déséquilibre, un conflit, une modification d'état, qui est à la fois une source et un effet du changement. Pour lui, la transition se rapporte à des phénomènes objectifs et subjectifs, et elle comprend l'évaluation, l'anticipation et l'appropriation d'une réalité nouvelle.

Voilà donc des distinctions essentielles qui devraient éclairer l'analyse de l'intermittence en emploi. Voyons comment l'expérience individuelle de la transition professionnelle se vit et observons-en les conditions.

Les facteurs les plus souvent évoqués dans les écrits sont : l'âge, l'ancienneté dans un poste, le moment où le changement survient dans le parcours, l'élément déclencheur du changement, la perception personnelle du temps, la motivation et les attentes face à la nouvelle situation, l'accessibilité et la nature du soutien social (Almudever, 1998 ; Curie, 1998 ; Depolo, Fraccaroli et Sarchielli, 1998 ; Feller et Walz, 1997 ; Mègemont, 1998 ; Schlossberg et al. 1995). Plusieurs analystes s'intéressent également aux répercussions de la transition professionnelle sur l'individu. Nous en exposons quelques-uns en les associant à chacun des trois moments mentionnés précédemment, soit le départ, l'entre-deux, et l'arrivée dans la nouvelle situation.

D'abord, le fait de quitter une position enclenche fréquemment un processus de désengagement et provoque un sentiment de perte (Mègemont, 1998). Dans certaines situations, le passage est perçu positivement comme dans le cas où partir d'un milieu contraignant ou dévalorisé procure un sentiment de libération (Mègemont, 1998).



Le deuxième moment de transition est généralement qualifié « d'entre-deux » ou de « pont » et il comprend souvent un moment d'attente, d'incertitude. L'attente peut être satisfaite, ou non (Schlossberg et al. 1995). L'attente est un moment intermédiaire ; c'est une étape située entre deux états statiques. Toujours tournée vers le futur, elle est une tension vers l'avenir (Baubion-Broye et Hajjar, 1998). Souvent, elle s'accompagne d'hésitations, de questionnements, d'incertitude, mais également de désir et d'espoir. Parfois, l'attente place la personne devant ses peurs et ses craintes et elle l'oblige à prendre des décisions (Baubion-Broye et Hajjar, 1998). Dès lors, l'individu devient un « agent de délibération » (Almudever, 1998). La durée d'une attente influence la façon d'éprouver la transition (Schlossberg et al. 1995). Par exemple, une longue attente qui fait suite à une proposition d'emploi peut mener à l'anxiété. Le décalage entre la réalité d'une situation nouvelle et les attentes rend la transition difficile (Louis, 1980; Schlossberg et al. 1995). Mais le passage vers de nouvelles réalités n'a pas que des conséquences négatives ou désagréables, il procure également de la nouveauté et des surprises appréciées. Les transitions sont une source d'invention, de projets nouveaux et d'ouverture positive vers l'inconnu (Baubion-Broye et Hajjar, 1998). Si elle est orientée, c'est-à-dire si elle s'inscrit dans un projet, la période d'entre-deux est vécue avec plus d'harmonie (Baubion-Broye et Hajjar, 1998 ; Currie, 1998).

La troisième phase de la transition, l'entrée dans une nouvelle situation, pousse généralement les personnes à être très actives et à adopter une attitude stratégique. C'est le point de vue avancé par plusieurs chercheurs intéressés aux conduites individuelles et aux stratégies des acteurs en transition, et qui ont recours à des notions telles que : « adaptation » (Ashford, 1996), « développement du nouveau rôle » (Nicholson, 1984), « intégration » (Mègemont, 1997), « insertion professionnelle », « gestion du projet professionnel ou gestion de la carrière » (Sekiou et Bondin, 1997).

Tous ces derniers travaux sur la transition professionnelle, qu'ils soient d'inspiration fonctionnaliste ou interactionniste, s'intéressent aux capacités stratégiques des individus durant les transitions professionnelles. Nous exposons ici quelques-uns des processus en opération tout en nous limitant aux aspects cognitifs et relationnels directement associés à la construction identitaire.

D'abord, la transition professionnelle impose aux individus une modification de leurs cadres de référence antérieurs, ce qui suppose d'importants arbitrages cognitifs (Nicholson, 1984). Ensuite, la réussite d'une transition repose pour une bonne part sur

la capacité individuelle à la « proactivité », attitude qui consiste *grosso modo* « à aller au-devant des choses ». Celle-ci assurerait un certain contrôle face à l'incertitude (Depolo, Fraccaroli et Sarchielli, 1998). Enfin, la capacité d'un individu à rechercher l'information, à obtenir des renseignements sur sa performance et à mobiliser ses ressources personnelles, comme la famille ou les amis par exemple, influencent positivement son insertion dans un nouveau milieu (Baubion-Broye et Hajjar, 1998 ; Depolo, Fraccaroli et Sarchielli, 1998). Cette dernière observation soulève l'importance de la dynamique relationnelle dans l'expérience de la transition.

Ce long exposé sur la transition, sur sa définition et sur ses conditions, enrichit beaucoup notre compréhension de la dimension temporelle de l'identité. Selon nous, elle apporte des précisions sur les idées de changement ou de rupture abordées par Dubar (1991). Elle incite à analyser l'expérience du changement d'emploi avec beaucoup de nuances, à être attentif à ses différentes phases et à porter notre regard sur l'interprétation que les travailleurs en ont individuellement.

Voyons d'autres aspects qui concernent le rapport individuel au temps en mentionnant tout d'abord l'existence d'un autre courant de recherche, inspiré par la psychologie du développement et qui propose que la construction de l'identité professionnelle dépend des phases particulières de la vie. (Levinson, 1986 ; Riverin-Simard, 1993). Selon cette perspective, l'individu évolue à travers différents stades psychologiques directement reliés à l'âge. Ces stades influencent la signification accordée aux événements professionnels et modifient les comportements individuels au travail. Ces recherches, qui portent sur la correspondance entre l'âge et les comportements de travail, se font à travers des méthodologies peu contextualisées et qui comportent souvent des considérations normatives. Sous l'influence d'approches positivistes, elles favorisent les mesures et la quantification et présentent généralement les dimensions identitaires de manière très morcelée ; nous portons alors moins d'intérêt pour ces études.

D'ailleurs, la référence aux cycles de vie, comme système explicatif des transitions professionnelles qui marquent le cheminement professionnel, connaît certaines remises en question sous l'impulsion des travaux de Galland (1996). Galland affirme, d'une part, que les catégories d'âge traditionnellement associées aux seuils de développement connaissent des transformations fondamentales et, d'autre part, que les différents seuils composant la vie personnelle et professionnelle ne s'édifient plus par des étapes successives ni par un processus linéaire de connexions. En d'autres termes, les

transitions ne s'élaborent plus à partir du même schéma de connexion, la correspondance directe entre les catégories d'âge et les seuils et étapes de la vie ne pouvant plus être établie. Par exemple, le début de la vie professionnelle ne correspond pas nécessairement à la fin des études, ni à au début de la vie maritale. Nous retenons surtout de l'analyse de Galland que le cheminement individuel s'effectue autrement que sous un schéma linéaire.

Dans un autre ordre d'idée, il apparaît pertinent de s'intéresser à l'utilisation proprement dite du temps et à sa représentation. Comme l'ont bien décrit Cinglioni (1986) et Dubar (1991), par exemple, certaines personnes perçoivent le temps comme une ressource personnelle sur laquelle le travail empiète. Cette observation de l'utilisation individuelle du temps n'est pas étrangère non plus à la transformation des temps sociaux, ni à la modification des repères temporels traditionnels. La diminution du temps de travail qui, jusqu'à récemment, constituait le principal jalon d'organisation de la vie sociale et autour duquel d'ailleurs gravitait l'ensemble des temps sociaux (vie familiale, temps de travail, période de loisir, etc.), contribue à modifier les pratiques dans le champ professionnel et les valeurs sociales, ce qui se répercute sur les modes individuels de construction identitaire (Sue, 1994). Comme Sue le dit précisément, « le développement du temps libre crée ou renforce un ensemble de subcultures génératrices de nouvelles identités et comportements socioculturels » (p. 116).

Le rapport individuel au temps influence donc la construction de l'identité professionnelle. Nous retenons surtout qu'un cheminement professionnel est généralement marqué par des changements, qui prennent parfois l'allure de transition et parfois de rupture. Ces changements imposent souvent une réorganisation identitaire, ce qui intensifie le travail de réflexion sur les expériences passées. L'anticipation paraît également être un aspect important pour la construction de soi. Mais, comme nous l'écrivions plus tôt, il importe de mieux saisir comment se vit aujourd'hui la projection de soi dans l'idéal professionnel. Puisque, par définition, le cheminement professionnel des travailleurs intermittents est caractérisé par un rapport au temps très singulier – qui comprend discontinuité, ruptures et transitions répétitives, chevauchement des engagements professionnels – la compréhension du changement s'avère cruciale pour notre étude. Nous verrons plus spécifiquement, au sein de la troisième partie, comment le changement, l'incertitude et la rupture d'emploi interfèrent dans la construction de l'identité professionnelle. Pour l'heure, nous poursuivons l'exposé général sur la construction identitaire en présentant un troisième aspect : la dimension cognitive.

### - Le processus cognitif

Le processus d'édification de l'identité professionnelle s'élabore à travers un ensemble d'opérations cognitives. La construction identitaire est une quête d'unité et de singularité qui se produit par l'entremise de processus psychiques et subjectifs. En abordant ici de la dimension cognitive, nous traitons de la façon dont les individus parviennent à se comprendre, à se nommer, à se représenter sur le plan professionnel et nous révélons également l'importance de la communication interpersonnelle et du récit de soi.

Sans aborder les considérations générales et globalement reconnues qui consistent à relever, entre autres, que l'identité est reliée à des sentiments psychologiques tels que l'estime de soi, il faut reconnaître que l'édification de l'identité professionnelle implique des processus d'interprétation personnelle du contexte de travail et de retraduction de la pratique professionnelle (Weller, 1995). Le cadre quotidien du travail se compose d'innombrables gestes, actions et pratiques qui sont interprétés par chaque individu dans la perspective d'y dégager une cohérence identitaire (Weller, 1995). Cette recherche de cohérence s'effectue par une évaluation des différents repères identitaires et par leur mise en relation (Revuz, 1994). L'identité professionnelle se construit également par la représentation qu'une personne a de son expérience professionnelle et par le sens qu'elle y attribue.

La question de la signification du travail est traitée dans nombre d'études. Dans la perspective de la psychologie à orientation dynamique, Dejours (1993) fait des remarques éclairantes à ce sujet. Plutôt que de s'intéresser à la motivation au travail, il observe l'expérience individuelle sous l'angle de la souffrance. Selon lui, le rapport d'une personne à l'objet de son travail est fondamental ; pourtant l'ennui et la peur sont très présents pour nombre de travailleurs. En effet, plusieurs travailleurs font un travail sans signification qui leur projette une image négative d'eux-mêmes et les blessent au plan narcissique. Les personnes qui ont un travail déqualifié interprètent souvent leur situation comme un déni de leur intelligence ou de leur capacité d'imagination. Dès lors, ils éprouvent face à leur tâche, un «sentiment d'indignité» et «de la honte». De plus, l'absence d'investissement affectif dans le travail quotidien mène souvent à des états dépressifs. En revanche, lorsque le travail permet aux individus d'exprimer leur pouvoir personnel et, ce faisant, d'obtenir l'admiration d'autrui, il n'est plus seulement synonyme d'efforts mais plutôt une source de stimulation et de désir.

Par ailleurs, le langage, et plus précisément la communication interpersonnelle, participe au processus identitaire. La manière de parler de son emploi ou de sa vie professionnelle fait généralement écho à ce qu'une personne éprouve pour son travail (Boutet, 1995, 1997 ; Heinich, 1995). En effet, présenter ou parler de son expérience de travail nécessite un choix de termes précis, de catégories symboliques pertinentes. Cette opération est plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord, car la dénomination choisie pour comprendre soi-même sa biographie professionnelle et pour en rendre compte à autrui doit refléter à la fois les événements significatifs et réels, passés et présents, et traduire les projets futurs. Elle suppose ainsi une remémoration, une sélection, une mise en ordre des événements passés de même qu'une anticipation des événements à venir. En d'autres termes, l'individu expose par l'entreprise des mots choisis, une sorte de condensé de ses expériences professionnelles les plus significatives. C'est dire que l'identité est aussi une « identité nominale » comme le disent bien Bourdieu et Boltanski (1975), cette dernière étant une tentative de faire coïncider la réalité vécue avec celle que laisse paraître les mots. Le choix d'un nom, d'un titre professionnel, le récit de son histoire impose un exercice de « configuration de soi », une « élaboration d'une totalité signifiante » ou d'un « soi configuré » (Ricoeur, 1983 ; 1990).

Aussi, édifier son soi s'effectue par une mise en commun, par le partage d'un discours portant sur l'expérience professionnelle (Broda et Roche, 1993). Mais « se dire » à autrui et être compris par l'autre par l'intermédiaire des symboles langagiers n'est pas toujours un exercice aisé. Ceci suppose généralement un compromis entre trois dimensions : la perception de soi, la manière « d'éprouver sa profession » (« se sentir »), la désignation qu'autrui fait de soi (« être dit »), et la représentation qu'on a de sa propre profession (« se dire ») (Heinich, 1995). Parmi les différents modes qui s'offre à une personne pour désigner son identité professionnelle, trois sont fréquemment mentionnés : le titre professionnel ou le métier, la localisation spatiale, c'est-à-dire en nommant l'entreprise pour laquelle on travaille et par la description des activités de travail (Boutet, 1997).

Aussi, l'aspect symbolique de l'identité professionnelle n'est pas sans poser de problèmes car les titres professionnels véhiculent un ensemble de valeurs et de représentations productrices (ou non) de pouvoir et de gratification (Bourdieu et Boltanski, 1975). On sait que certaines occupations comportent une « lourdeur symbolique » comme le montre Heinich (1995) au sujet des écrivains. D'ailleurs, la

prolifération et l'émergence de nouvelles fonctions professionnelles (Desrosières et Thévenot, 1988) provoquent des bouleversements dans la compréhension traditionnelle de certaines catégories professionnelles. Même si cette situation a été peu documentée, l'émergence de certains vocables, tels celui de « travailleur autonome », soulève la perplexité, cette notion incluant des situations d'emploi à ce point hétérogènes, qu'il est difficile d'y lire clairement une réalité (Dagenais, 1996). C'est donc toute la question de la narration, du récit de soi comme exercice de mise à distance et d'appropriation personnelle de l'expérience professionnelle qui est ici mise en relief.

Ainsi, l'activité cognitive participe à la construction de l'identité professionnelle par la réflexion, la compréhension, l'interprétation et l'intériorisation de l'expérience individuelle. Il existe aussi dans le processus identitaire une quête de compréhension de soi, une recherche de cohérence de l'expérience professionnelle, un désir de trouver un sens personnel, éléments qui transitent bien souvent par la communication interpersonnelle et le récit de soi. Les mots et les catégories langagières qui sont disponibles au sein de la sphère professionnelle ainsi que les modes d'expression qui sont utilisés, participent à construire le sens qui est interprété individuellement. Ces opérations psychiques trouvent des articulations avec les aspects relationnels et temporels et ne sont pas sans lien non plus avec le parcours éducatif d'un individu, comme nous pouvons tout particulièrement le constater maintenant.

#### - La formation

La formation recouvre un ensemble d'activités particulièrement vastes et hétérogènes dont les articulations avec le travail ne sont aucunement ignorées, au contraire. Plusieurs recherches permettent de comprendre son apport à la construction de l'identité professionnelle ; les études intéressées au rapport entre l'éducation et le travail et celles qui portent sur la participation des adultes à la formation sont particulièrement pertinentes pour nous. Les travaux de Dubar (1991) demeurent également une référence incontournable, cet auteur s'intéressant directement aux relations entre la formation et l'édification de l'identité professionnelle.

Au sein de cette partie, nous dégageons les grandes lignes du processus identitaire qui se rapportent à la formation, en traitant de la socialisation primaire, la formation universitaire, la formation en entreprise, la formation continue sans visée professionnelle et l'apprentissage par l'expérience.

### . La socialisation primaire

À prime abord, l'identité professionnelle d'un individu se construit par la voie de la transmission intergénérationnelle. Souvent, c'est au cours de la socialisation primaire, dans le réseau familial et à l'école, que le premier attrait pour un métier est ressenti (Cassasus, 1987 ; Dubar, 1991). S'y transmettent souvent les savoirs utiles à la pratique ultérieure d'un métier (Cassasus, 1987) et les valeurs, normes et autres référents culturels qui permettent l'identification à un groupe professionnel (Dubar, 1991). Comme le dit avec justesse Dubar (1991), s'appuyant sur la notion d'habitus avancée par Bourdieu, le processus de socialisation agit de façon structurante sur les dispositions culturelles ; il produit un ensemble de capitaux culturels et économiques qui sont utiles à l'exercice d'une profession.

Évidemment, la socialisation familiale dans le développement professionnel n'est pas automatique. La famille peut, au contraire, être à l'origine d'un refus d'identification, par exemple lorsque la représentation symbolique du métier du père est perçue négativement (Dubar, 1991). De plus, les transformations qu'a connues l'institution familiale au cours des dernières décennies en diminuent beaucoup l'importance à titre de lieu de référence pour la construction de l'identité professionnelle. En effet, la disparition récente de certains métiers exercés par les parents et l'obsolescence accélérée des savoirs et des compétences professionnelles entravent le potentiel d'identification transmis par la famille (Dubar, 1991).

Nous ne nous attardons pas davantage à la socialisation primaire, mais nous retenons que, sans être déterminante complètement pour une trajectoire professionnelle, elle s'articule bien souvent à la « socialisation secondaire » qui se vivra plus tard à travers l'implication dans des institutions et des champs de pratiques spécialisées (Dubar, 1991 : 100).

### . la formation universitaire

Qu'elle s'inscrive dans la perspective d'une éducation initiale utile à l'apprentissage d'une profession ou dans celle d'une formation continue, la formation universitaire contribue grandement au processus de construction de l'identité professionnelle (Bonnafos, 1990 ; Dubar, 1991). Elle joue un rôle essentiel dans l'acquisition des savoirs, de la compétence, de la certification et des titres professionnels, et elle prépare

à l'exercice de la pratique professionnelle. Ainsi l'éducation et la formation comportent des aspects spécifiquement fonctionnels puisque l'activité de travail exige l'application d'un ensemble de connaissances.

La formation universitaire s'intéresse également à l'identité professionnelle proprement dite en offrant parfois des activités portant sur le développement de la carrière. Généralement intégré à la formation académique universitaire, ce genre de formation vise à accroître le sentiment d'identité professionnelle. Les cours informent les étudiants sur les aspects pratiques de la profession et sur le cadre juridique de la pratique par exemple. L'efficacité de ces activités est souvent mesurée grâce à des instruments d'analyse factorielle, tel le « Vocational situation scale » développé par Holland et ses collaborateurs (Holland, 1985). Ce genre d'évaluation porte sur la clarté et la stabilité du projet professionnel, les intérêts, les talents personnels, l'identification à la profession, les contraintes environnementales, etc. (Henry, 1993).

La formation instituée ne se limite ni à transmettre des savoirs professionnels ni à susciter le développement d'un sentiment d'une identité professionnelle forte. Son importance dans la construction de l'identité professionnelle se révèle en comprenant les liens qui existent entre le système éducatif et le système productif. Nous en avons déjà esquissé quelques traits au premier chapitre 1 (section 1.1) en traitant de l'offre de formation continue et de la fréquentation des adultes à l'université ; nous complétons ici en montrant que l'université n'est pas qu'un lieu de transmission de savoirs formalisés, mais une instance qui fournit des ressources symboliques puissantes pour le processus identitaire. Ainsi, voyons l'importance des savoirs institués, la participation de travailleurs à la formation continue, le rôle du diplôme, l'incidence des taux de placement des diplômés, etc.

Les savoirs institués offrent une grande visibilité sociale puisque, de façon générale, à chaque profession est associée un ensemble de connaissances (Tanguy, 1995). Le savoir institué est une ressource symbolique qui procure un pouvoir et une reconnaissance sociale et professionnelle (Dandurand et Ollivier, 1991; Derber, Schwartz, Magrass, 1990 ; Dubar, 1991 ; Sainsaulieu, 1988). Sur le marché du travail, les compétences acquises en formation agissent par médiation entre une « facette objective » (capacité de l'individu à répondre aux exigences d'un poste) et une « facette plus subjective » (perception de la compétence par soi et par autrui) (Desmarais et al., 1995). Les connaissances et les titres scolaires qui sont acquis au sein du système d'enseignement



sont considérés dans le processus d'évaluation que les travailleurs font d'eux-mêmes et de leur compétence, processus qui contribue souvent à l'anticipation du projet professionnel (Dubar, 1991).

Même s'il subsiste encore une correspondance plutôt étroite entre le découpage disciplinaire et le découpage des catégories professionnelles, comme nous le spécifions précédemment (Emploi et Immigration Canada, 1993), il demeure un décalage entre les savoirs, les normes et les représentations symboliques d'une profession tels que transmis par l'institution scolaire aussi bien que pour les réalités quotidiennes effectives de la pratique (Dubar, 1991a ; Tanguy, 1986). Cette situation ne facilite pas la quête de la cohérence identitaire. De même, la référence à la formation de base ne permet pas nécessairement l'identification claire à une profession. Le cas des cadres illustre bien cette difficulté, ces derniers exerçant une profession qui comporte des contours plutôt imprécis (Boltanski, 1982). D'ailleurs, en admettant qu'il existe bel et bien une différence entre le rythme de transformation du système professionnel et celui du système d'éducation (Dandurand et Ollivier, 1991), - ce dernier étant beaucoup plus lent - il est permis de croire que ce décalage rend le pouvoir symbolique traditionnellement associé aux savoirs scolaires plus diffus. C'est une réalité qui interfère grandement dans la dimension relationnelle de la construction identitaire.

D'autre part, et comme nous l'avons vu au chapitre précédent, les règles qui régissent le rapport entre l'université et la société ont connu des bouleversements très profonds, transformant dès lors quelques-unes des pratiques d'utilisation des ressources de formation. D'autres faits saillants ont une incidence sur les modes d'édification de l'identité professionnelle ; ils méritent donc notre attention.

En ce qui a trait à la participation, il semble que la motivation aux études universitaires ne repose pas que sur des raisons strictement instrumentales ; plusieurs personnes étudient pour réaliser un projet personnel ou pour le simple désir d'apprendre (CSE, 2000 ; Sales, Drolet, Bonneau, Simard et Kuzminski, 1996). Les étudiants associent l'obtention d'un diplôme à l'acquisition d'une formation de qualité, et non pas à la seule détention d'une certification. Quant à l'utilisation effective des savoirs dans le travail quotidien, des chercheurs observent que les savoirs issus de l'expérience sont plus importants que les savoirs institués, du moins pour certaines professions (Lessard et Tardif, 1996). Du reste, l'accroissement de la fréquentation des études à temps partiel, l'occupation d'un emploi salarié durant la formation, l'augmentation de la

moyenne d'âge des étudiants et le caractère non linéaire des parcours de formation sont autant de caractéristiques qui laissent entrevoir une utilisation différenciée de la formation au sein de la vie professionnelle (Conseil des universités, 1993 ; Correia, 1999 ; CSE, 2000 ; Sales et al. 1996)

Puisqu'il y a aujourd'hui une grande disponibilité de main-d'œuvre, le rôle du diplôme s'est transformé au cours des ans : il sert dorénavant à la sélection des candidats et non pas seulement à la reconnaissance de la qualification (Paul, 1989). Le chômage, conjugué à l'accroissement du niveau de scolarité (DRHC, 1993), a des incidences sur « l'excédent de qualifications » (Paul, 1989), sur le « déclassement à l'embauche » (Dubar, 1994 a) et sur la sous-utilisation des compétences individuelles (Chéné, 1993). Bien entendu, la réalité est différente pour certaines professions où il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée, comme c'est le cas pour les programmeurs en informatique (Gower, 1999). D'ailleurs, même si les perspectives d'emploi sont plus favorables chez les détenteurs de diplômes universitaires (CSE 2000 ; Gauthier, 1996), les difficultés d'insertion professionnelle comptent comme une nouvelle donne dans le rapport des individus à la vie professionnelle. Ces situations ne peuvent qu'affecter la construction de l'identité.

Nous ne nous attardons guère ici aux difficultés d'insertion au travail, ces dernières donnant d'ailleurs lieu à une très abondante littérature (Avice, Bonnal-Lordon, Jean-Montcler et Vergnaud, 1992 ; Bouffartigue, Lagree et Rose, 1989 ; Bourdon, 1995 ; Chobeaux, et Salou, 1994 ; Dubar, 1994 ; de Gaujelac et Taboada Léonetti, 1994). Nous nous contentons de relever que la disparité des taux de placement en emploi selon les domaines d'études (Audet, 1994) peut influencer les choix professionnels. Indiquons également que le premier emploi joue un rôle particulier pour la suite de la trajectoire professionnelle. La première expérience amorce le processus de réflexion quant à l'adéquation entre l'appréciation du métier et les réalités concrètes de la pratique professionnelle quotidienne (Cassasus, 1987).

Ainsi, de ce bref survol, nous retenons principalement que l'appropriation de savoirs provenant de l'appareil scolaire a des incidences sur les plans fonctionnel, symbolique et stratégique de la pratique professionnelle. Nous examinons ce qu'il en est de la formation professionnelle en entreprise.

## . La formation en entreprise

La formation en entreprise est généralement basée sur une logique d'adaptation des compétences des travailleurs aux besoins des entreprises (Dupuy, 1998). Aussi, comme nous l'avons mentionné précédemment, les personnes qui n'ont pas d'emplois stables n'ont généralement pas accès à ce genre de formation (CEC, 1992 ; Doray, 2000), mais elles n'en sont pas nécessairement exclues non plus. Présument que la formation en entreprise n'est pas très importante dans la vie des travailleurs intermittents, nous nous y intéressons que très sommairement.

Les données empiriques sur la participation de la main-d'œuvre québécoise et canadienne à la formation professionnelle sont limitées : on sait qu'au Québec, en 1998, 28 % des personnes en emploi ont bénéficié d'une formation en entreprise parrainée ou réalisée par leur employeur (Doray, 2001). La durée annuelle moyenne de la formation professionnelle en entreprise par travailleur ne dépasse cependant pas trois jours (Bernier, 1989 ; Filion et MMSRFP, 1993). Elle sert surtout à l'accroissement des compétences fonctionnelles et à l'adaptation à un poste au travail en réponse à des besoins ponctuels (Filion et Bernier, 1989 ; Kapsalis, 1998). En revanche, le taux de participation à la formation en entreprise diffère, entre autres, selon les catégories professionnelles (Doray, 2000 ; 2001) et selon les secteurs d'activités économiques (Crompton, 1994 ; Doray, 2000). Malgré le caractère limité de la participation à la formation en milieu de travail, le discours public sur la formation est toutefois très prégnant dans la société québécoise. Celui-ci semble jouer un rôle dans la construction de l'identité professionnelle, dans le sens où il fait pression sur les individus chez qui la question de l'accroissement des compétences professionnelles devient parfois obsédante. Nous en avons déjà discuté, nous n'insistons pas davantage. Voyons plutôt en quoi la formation en entreprise intervient dans la structuration de l'identité.

Même si en général les écrits soulignent généralement les bénéfices de la formation continue sur le développement professionnel, d'autres en observent les répercussions négatives. Selon eux, les employeurs ne tiennent pas toujours compte des projets ou des aspirations individuelles de leurs employés. Les difficultés révélées par les chercheurs (stress, peur de l'inconnu, difficulté à apprendre) montrent surtout que la formation en entreprise peut déstabiliser les individus et altérer la dynamique organisationnelle (Broda, 1990a ; Broda et Roche, 1993 ; Dubar, 1991 b ; Sainsaulieu, 1988). Par exemple, elle pousse les employés à anticiper leur avenir ou provoque de la compétition

entre travailleurs, chacun cherchant à faire reconnaître la supériorité de leur savoir.

Nous constatons donc que la durée moyenne de participation à ce genre de formation est très courte et que nous ne disposons pas de recherche générale sur le profil de formation individuel des travailleurs québécois.

#### . La formation continue sans visée professionnelle

Comme nous l'avons déjà spécifié, les activités vécues à l'extérieur du travail peuvent contribuer à la construction de l'identité professionnelle. Les personnes font toutes sortes d'activités dont certaines peuvent être reliées à la formation : loisir ou culture, développement personnel, exercice de la citoyenneté, développement de la pensée critique, information scientifique, etc. (ICÉA, 1994). Sans être en mesure de prétendre précisément à une participation accrue des adultes à ce genre d'activités, relevons que certains considèrent que l'effritement du « temps de travail » comme « temps pivot » contribue à une augmentation du temps consacré à la formation (Sue, 1994). Mais qu'en est-il exactement ?

Nous savons qu'en 1998, 21% des adultes québécois participaient à une ou plusieurs activités liées à la formation (Doray, 2001). La même année, 8% des personnes se sont impliquées dans des activités personnelles liées au loisir ou à une démarche de développement personnel (Doray, 2001). Les personnes sans emploi y participent également (Crompton, 1994a Doray, 2001). De plus, on observe une utilisation différenciée de la formation selon l'occupation des individus : les professionnels de la santé, les travailleurs des services, les enseignants, les artistes et le personnel de bureau comptent parmi les catégories professionnelles les plus enclines à suivre de la formation qui ne concerne pas le travail (Doray et Paris, 1995: 36).

Comment ces activités éducatives contribuent-elles à la construction de l'identité professionnelle ? Les courants de recherche portant sur la biographie éducative et sur l'autoformation suggèrent quelques réponses. Le développement personnel et le développement professionnel étant intrinsèquement liés, le fait de participer à un programme éducatif portant sur l'une ou l'autre des deux dimensions favorise la construction identitaire (Zeph, 1991). D'ailleurs, il existerait des « synergies fortes entre l'éducation générale et l'éducation professionnelle » (Bélanger, 1997 : 16). Précisons que les activités de formation s'inspirant de la démarche biographique sont souvent utilisées

auprès des chômeurs (Zeph, 1991). Toutefois, la participation à des formations préparatoires au marché du travail reposerait davantage sur la recherche d'un « mieux-être » que sur la volonté d'acquérir des savoirs précis en réponse à un projet professionnel très clair, comme le montre bien Chené (1993). D'ailleurs, Josso (1991) et Dupuy (1998) affirment que les périodes de transition sont des moments particulièrement favorables à la quête de réflexion sur l'expérience personnelle.

Or, ce type de formation aurait surtout pour effet d'encourager les individus à réfléchir à leur projet personnel, à anticiper leur projet professionnel et à identifier leurs besoins (Zeph, 1991). Comme ces activités permettent une distanciation (Josso, 1991), elles favorisent la réorganisation des repères identitaires (Roelens, 1989). Proposant un processus de réflexion, ce type de démarche permet l'examen du sens de l'expérience personnelle (Chené et Theil, 1991).

#### . L'apprentissage par l'expérience

On ne peut non plus passer sous silence l'existence des « formations qui n'ont pas de nom » au sein desquelles s'acquièrent des savoirs informels (Gauthier, 1993 : 321). La pratique quotidienne fournit souvent des connaissances (Howard et Scheffler, 1995) et elle mobilise des savoirs qui peuvent être significatifs dans le processus identitaire (Dandurand et Ollivier, 1991). C'est le cas des apprentissages qui se font par l'intermédiaire de la famille et des réseaux sociaux. Certains autres apprentissages, acquis par des activités d'éducation physique ou par le travail manuel par exemple, permettent l'appropriation d'aptitudes et de comportements qui sont potentiellement transférables au sein de la vie professionnelle : le dépassement de soi, la confiance en soi, ou bien encore, la capacité à se soumettre aux règles (Gauthier, 1993 : 351).

Nous venons de voir que le cheminement de formation d'un individu regorge d'expériences qui contribuent à la construction de l'identité professionnelle. De ce qui vient d'être exposé, nous retenons principalement trois choses.

Premièrement, le savoir est utile à l'exercice de la pratique professionnelle ; il permet le

déploiement de la compétence<sup>4</sup>. Il contribue ainsi au développement d'un rapport positif à l'objet du travail et il participe à la reconnaissance d'autrui. Deuxièmement, la connaissance s'acquiert par divers processus de formation - institué et non-institué, naturel et formel - et elle porte sur des contenus directement reliés au travail ou non. La connaissance a un rôle fonctionnel dans la vie professionnelle, elle comporte également une signification symbolique. Pour l'individu, ses savoirs sont souvent le reflet de ses capacités d'agir et de comprendre ou la manifestation de ses valeurs. La formation a donc une valeur emblématique pour celui qui apprend. Elle en a aussi pour les autres qui interprètent favorablement certains symboles, comme le fait de détenir un diplôme par exemple. Troisièmement, l'engagement dans une formation continue est parfois le reflet d'une recherche d'émancipation, d'une quête de compréhension et de développement de soi. Nous comprenons, en effet, que la formation favorise des processus de réflexion et contribue à l'évaluation des expériences passées, à l'anticipation d'un projet professionnel et à la compréhension du sens de l'expérience.

Nous venons d'exposer plusieurs points de vue sur la construction de l'identité professionnelle à partir d'écrits provenant de différents courants de recherche. Ces éclairages théoriques sont utiles à la structuration d'un cadre d'analyse éventuellement destiné à saisir l'expérience d'une catégorie de professionnels qui est beaucoup moins connue.

Mis ensemble, les résultats des recherches révèlent que la construction de l'identité professionnelle est un processus complexe qui implique de nombreuses dimensions. Nous avons regroupé les points de vue des chercheurs autour de quatre dimensions : la dynamique relationnelle, la relation au temps, le processus cognitif et l'expérience de formation. Bien entendu, nous n'avons étagé les composantes du processus identitaire de cette manière qu'à des fins analytiques. Nous considérons, en effet, que ces quatre dimensions s'avèrent complémentaires, les unes étant pleinement reliées aux autres. De même nous avons constaté que chaque dimension comprend plusieurs composantes ; elles sont également reliées entre elles. Par exemple, l'expérience de formation contribue

---

<sup>4</sup> Le terme, compétence, fait parfois l'objet de définitions très restrictives, d'autre fois, il est évoqué dans des termes imprécis. Dans notre étude, nous l'employons dans un sens très large désignant les capacités individuelles à accomplir un travail (Fourez, Englebert-Lecompte et Mathy, 1997). On dit d'une personne qu'elle est compétente, ou qu'elle possède des compétences lorsque son engagement dans l'action exprime ses capacités cognitives à saisir, anticiper et résoudre des problèmes professionnels (Dubar, 1996 : 190). La compétence professionnelle se rapporte à l'apprentissage et à l'expérience professionnelle d'une personne, mais on s'y réfère pour signifier ce qui est maîtrisé dans une situation donnée (Le Boterf, 1999 : 153).

à la construction de l'identité et ce, autant par l'apprentissage de savoirs institués nécessaires au développement de la compétence, par le processus de socialisation naturelle, que par l'appropriation d'aspects symboliques généralement utiles à la reconnaissance sociale. À cette étape-ci de notre raisonnement ces quatre dimensions ont permis de nous familiariser au processus identitaire mais comme nous le verrons plus loin, nous nous approprierons les repères différemment pour les suites de la recherche.

Dans cette recension des écrits, nous avons retracé plusieurs idées sans procéder à des arbitrages et sans vérifier si elles faisaient consensus. Compte tenu de notre posture d'exploration, nous n'estimons pas pertinent non plus d'attribuer une importance particulière à l'une ou à l'autre des dimensions, ni à les hiérarchiser. Cependant, en plus de la dimension de la formation sur laquelle nous comptons focaliser notre attention, nous retenons que la dimension du rapport au temps est particulièrement cruciale pour nous.

En effet, en observant le rapport au temps, nous nous renseignons sur l'expérience individuelle du changement, sur la nature du mouvement qui caractérise un parcours d'emploi et distinguons les types de transitions. Les idées associées au changement fondent d'ailleurs notre définition de l'intermittence, elles sont particulièrement essentielles pour nous.

Nous avons donc porté un regard plus aiguisé à la dimension du temps en appréciant le modèle proposé par Dubar (1991). Ce chercheur analyse le phénomène identitaire en considérant les idées de continuité et de rupture, et il le fait en traitant de l'expérience de formation, ce qui est intéressant pour nous. Cependant, il ne nous instruit pas sur les ruptures d'emploi répétitives et il ne nous offre pas suffisamment d'information sur la mobilité professionnelle. D'autres recherches apportent des nuances qui nous permettent de faire des distinctions essentielles entre les notions de rupture, de changement et de transition, ce qui et nous incite à une observation plus minutieuse. Celles-ci nous sont évidemment essentielles, les travailleurs intermittents vivant des changements d'emplois récurrents. Même s'il reste beaucoup à faire pour bien saisir ces notions dans le contexte qui nous intéresse, nous sommes dorénavant mieux orientée pour la suite de notre investigation. Voyons alors les points de vue des chercheurs qui sont directement intéressés à l'expérience de professionnels qui vivent le changement

### **3. LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE DES PROFESSIONNELS EN SITUATION D'INTERMITTENCE EN EMPLOI**

Ayant une bonne idée du processus identitaire tel qu'il se vit dans le contexte professionnel, il reste à voir comment il s'effectue dans les situations d'intermittence en emploi, et comment la formation y contribue. Nous avons déjà écrit que le phénomène de l'intermittence n'est pas encore beaucoup étudié : sous l'angle spécifique de l'identité, il l'est encore moins. Puisque nous ne disposons pas d'un corpus analytique et compréhensif très important sur l'intermittence en emploi proprement dit, nous recourons aux études qui traitent de l'expérience individuelle du travail atypique, de la précarité d'emploi, de la discontinuité et des transitions professionnelles. Avant de décrire ce que les chercheurs en disent, faisons quelques remarques sur ce champ de recherche et sur nos choix de lectures.

#### **3.1. Une panoplie d'études qui offrent des informations fragmentaires**

La documentation sur les réalités associées à l'intermittence se divise en deux champs<sup>5</sup>. Le premier est composé de recherches quantitatives sur le travail atypique qui visent à saisir le phénomène global. Ces études utilisent des données sociodémographiques ; elles s'intéressent à l'évolution de la situation, au profil des emplois et des individus qui les occupent, en décrivant généralement les réalités objectives à partir des statuts d'emploi. Plusieurs d'entre elles utilisent les données des organismes gouvernementaux. D'autres sont des enquêtes de moindre envergure qui portent sur des populations spécifiques.

Le second champ de recherche regroupe des analyses qui visent à cerner l'expérience subjective des personnes en régime d'emploi singulier. Dans ce champ, la conceptualisation du phénomène et le traitement analytique et méthodologique varient considérablement. Plusieurs études se penchent sur les stratégies des acteurs (Gauthier, 1995 ; Nougue-Sans, 1989 ; René, 1993), tandis que d'autres examinent les avantages et les désavantages de la précarité d'emploi (CSF, 2000) ou les conditions de travail afférentes (Filion, 2000 ; Larue et al., 2001 ; Malenfant et al., 2001). De même, le contrôle des individus sur leur trajectoire (Potvin, 1997) et les motifs et comportements individuels retiennent l'attention de certains chercheurs (Cinglioni, 1988 ; Grell et



Werry, 1993). Si plusieurs analyses portent sur une population hétérogène, comme celle de Malenfant et de ses collaborateurs (1999), d'autres s'intéressent à des segments particuliers. Il y a des recherches sur des catégories professionnelles spécifiques, comme celles qui portent sur les artistes (Bellavance et Laplante, 1997 ; Menger, 1997 ; Paradeise, 1998) ou sur les formateurs d'adultes (Barker, 1998 ; FNEEQ, 1996 ; Messing et Sifert, 2001). On trouve également des études qui examinent la réalité individuelle à partir d'un statut singulier, tels que le travail autonome (Roy, 1997) ou le cumul d'emplois (Simard, 1997). Même si toutes ces recherches s'intéressent aux nouvelles réalités du travail, elles n'utilisent pas la même terminologie.

C'est donc à partir d'une documentation quelque peu disparate, apportant généralement des informations fragmentaires, que nous décrivons les connaissances actuelles sur la construction identitaire des travailleurs intermittents<sup>6</sup>.

Précisons que nous traitons de façon indifférenciée de professionnels instables, de travailleurs en mobilité, de travailleurs intermittents, etc., comme s'il s'agissait d'une population homogène. Nous évitons également de faire les nuances relatives aux catégories professionnelles et statutaires, ou aux angles d'études privilégiés. Nous observons par exemple l'expérience de travailleurs précaires involontaires et volontaires, de travailleurs autonomes, de personnes en cumul d'emplois ou de salariés en emploi temporaire. Cette posture a certes un caractère un peu approximatif, mais elle fait écho à l'une des principales difficultés rencontrées au cours de cette recherche, soit celle de la définition du phénomène étudié. Comme le fait d'ailleurs remarquer Simard (1999), ceci demeure difficile à surmonter. Cependant, nous postulons que ces personnes ont une chose en commun : un cheminement d'emploi intermittent. Aussi, compte tenu du caractère exploratoire de notre recherche, cette posture demeure acceptable, surtout si nous interprétons les résultats avec prudence et si nous affirmons qu'ils ne peuvent être l'objet de généralisation.

Ces précisions étant faites, nous présentons certains aspects du processus identitaire des intermittents en abordant, cette fois, les questions du rapport à autrui, du rapport

---

<sup>5</sup> La recherche documentaire est effectuée à partir des mots clés français suivants : intermittence en emploi, précarité d'emploi, travail autonome, flexibilité, travail atypique, carrière éclatée, transition professionnelle, discontinuité en emploi et à partir des termes anglais : contingent work ; precarioussness worker, labour mobility, temporary employment, flexibility.

<sup>6</sup> Nous y intégrons également des observations provenant d'études générales sur l'identité professionnelle, lorsque celles-ci traitent des personnes en forte mobilité.

au temps et à l'espace, du rapport à l'activité et, enfin, de l'expérience de la formation continue, des questions abordées dans les écrits.

### **3.2. L'expérience individuelle des travailleurs intermittents vue sous quatre angles**

#### 3.2.1. Le rapport aux autres

Plusieurs études sur la précarité d'emploi décrivent les modes de socialisation professionnelle. Elles laissent entendre que les travailleurs intermittents vivent de manière singulière leur rapport aux autres. Ces études donnent un aperçu de l'expérience relationnelle, des processus d'affiliation, de reconnaissance et d'opposition qui participent à fonder l'identité professionnelle. Nous en exposons les grandes lignes.

Les travailleurs précaires ont un lien d'affiliation avec l'employeur beaucoup plus ténu qu'il ne l'est pour les professionnels stables. Pour eux, il n'y a pas de relation de subordination à long terme avec un employeur unique, alors que c'est un fondement relationnel essentiel pour les individus en régime d'emploi stable (Del Sol, Gouzien, Souchard, et Turquet, 1999). La discontinuité d'emploi transforme donc considérablement le rapport du travailleur au supérieur hiérarchique. Selon certains Faure-Girard (1999), des catégories de travailleurs sont moins dépendantes par rapport à l'autorité hiérarchique. D'autres chercheurs, au contraire, pensent que les intermittents ont tendance à vouloir plaire aux employeurs, attitude adoptée dans l'espoir de voir leur contrat de travail se renouveler, de maintenir leur image de marque ou de bâtir leur réputation (Gauthier, 1995 ; Lac, 1999 ; Menger, 1997). Larue et al. (2001) affirment qu'ils se centrent sur les attentes des entreprises et ont tendance à calquer leurs comportements sur celui des autres salariés.

Ce régime de travail entraîne de nouveaux modes de socialisation et de comportement (Barker, 1998 ; Cinglioni, 1986 ; CSF, 2000 ; Desmarais et al. 1995 ; Dubar, 1991 ; Francfort et al., 1995 ; Gauthier, 1995 ; Grell et Werry, 1993 ; Nougue-Sans, 1989 ; René, 1993). À ce sujet, toutes les observations ne convergent pas mais les réactions suivantes sont fréquemment soulignées: difficulté à ressentir un sentiment d'appartenance à un collectif de travail, investissement affectif surtout développé à l'extérieur de l'environnement de travail, propension marquée à la réalisation de soi et à la sociabilité dans des réseaux affinitaires, tendance plus forte à l'individualisme, inclination particulière à l'autonomie ou à l'isolement et sens du leadership développé. Il est également noté que les entreprises n'offrent pas toutes un support adéquat aux

travailleurs, ce qui explique en partie qu'ils ne développent pas beaucoup d'attentes dans leurs relations avec ces dernières.

C'est plutôt à travers les réseaux de relations externes qu'ils recherchent la reconnaissance sociale (Dubar, 1991). Pour ces professionnels, le réseau affinitaire est de première importance (Groupe Conseil Saint-Denis, 1999 ; Filion, 2000). La capacité individuelle à créer et à maintenir un réseau semble cruciale. Ils y vivent des relations de camaraderie qui répondent à leur besoin de communication et d'échange affectif, et ils y tissent des liens qui leur seront utiles au moment de chercher du travail. Le réseau affinitaire n'est pas composé uniquement des pairs, il comprend des amis et des membres de la famille. L'étendue du réseau est parfois si grande que les liens professionnels, familiaux et sociaux sont confondus (CSF, 2000). Selon Del Sol et ses collaborateurs (1999), le réseau tisse la perception d'une continuité dans la vie professionnelle.

D'ailleurs, c'est souvent à travers les relations affinitaires que les intermittents bâtissent leur réputation professionnelle, un autre élément essentiel de leur expérience relationnelle. Ces personnes se soucient en effet de leur réputation, sachant qu'elle contribue à capitaliser leur chance de s'insérer et de se maintenir dans un milieu professionnel (Del Sol et al., 1999 ; Menger, 1997). La précarité les pousserait à adopter une attitude stratégique dans leurs relations.

En outre, la coexistence de salariés permanents et de travailleurs précaires dans une même entreprise semble poser problème. Selon Baker (1998), ces derniers ont tendance à introjecter de manière personnelle la ségrégation statutaire qui est exercée à leur endroit par les organisations : dès lors, ils se perçoivent comme des personnes marginales et vulnérables. Certains travailleurs éprouvent le sentiment de ne pas être importants, d'être interchangeable ou invisibles. Même si tous n'en absorbent pas les effets négatifs, ils adoptent généralement des attitudes défensives (Baker, 1998). Lorsque les travailleurs comparent leurs conditions d'emploi à celles des employés permanents, ils ressentent un sentiment d'isolement et d'injustice et déplorent l'absence de collégialité (FNEEQ, 1996). Dans certains milieux, la différenciation statutaire engendre un rapport de concurrence entre les catégories de travailleurs (Broda, 1990).

Le rapport d'opposition se vit sur un autre plan également. L'intermittence est pour certains travailleurs une façon de se démarquer de la société ou du marché du travail

traditionnel (Cinglioni, 1986 ; Nougue-Sans, 1989 ; René, 1993). Ceux-ci s'opposent aux valeurs sociales dominantes et aux comportements adoptés par la majorité des professionnels. Ils se caractérisent par leur attitude quelque peu marginale, parfois déviante.

Peu de recherches décrivent les relations qui existent entre les travailleurs précaires. Pourtant, nous présageons qu'ils se côtoient. Comme nous le mentionnions précédemment, les analystes s'intéressent aux relations que les travailleurs intermittents ont avec les employés stables et à leur relation à l'autorité, sans décrire l'expérience relationnelle qui se vit entre eux. Ainsi, nous ne savons pas si les collaborations sont ou non positives. À notre connaissance, peu d'études générales sur les travailleurs précaires décrivent leur rapport à leur clientèle. Mais une recherche révèle que l'obligation de se constituer une clientèle est l'une des principales sources de difficulté pour les travailleurs autonomes (GTL-F/CCFD/GCSD/CR, 1999). Ceci ne peut qu'influencer leur façon d'envisager cette relation.

Par ailleurs, les travailleurs intermittents semblent plus isolés socialement que la plupart des travailleurs stables. Certaines catégories professionnelles bénéficient tout de même d'une représentation collective ou syndicale. Par exemple, au Québec, les chargés de cours sont syndiqués et plusieurs comédiens sont membres de l'Union des artistes. Selon Baker (1998), même si des personnes s'estiment mal représentées par leur association syndicale, elles s'abstiennent généralement de la contester ouvertement par crainte de perdre leurs avantages. Certaines catégories de travailleurs se regroupent de manière volontaire sous la bannière d'association ou de regroupement professionnel, comme le font par exemple les pigistes en informatique (AQII, 1997) ou les journalistes pigistes (AJPQ, 2001). Comme peu de recherches s'intéressent de manière précise aux activités de ces organisations et à l'effet du regroupement sur le développement de l'identité collective, nous ne savons trop si les intermittents s'identifient à ces associations, ou s'ils ont un sentiment d'appartenance à d'autres ensembles plus vastes.

Enfin, durant leur vie professionnelle, les intermittents ne côtoient pas nécessairement les mêmes personnes que les salariés en situation de stabilité d'emploi. Puisque plusieurs d'entre eux font face à des périodes de chômage, certains transigent avec les spécialistes du chômage et les orienteurs professionnels (Demazière, 1992 ; Dubar, 1991b). Ces derniers exercent une influence sur la construction identitaire des

intermittents notamment parce qu'ils doivent généralement catégoriser leur situation d'emploi à travers l'offre de programmes de soutien ou de formation. Dans certains milieux, comme celui des artistes, le recours à un agent est fréquent. En les aidant dans la gestion de leur carrière, ils exercent une certaine influence (Menger, 1997).

Bref, à la lecture de ces observations nous comprenons que l'affiliation identitaire se joue, non seulement autour du travail, mais également dans les réseaux affinitaires se constituant hors du travail. Les travailleurs intermittents semblent s'opposer aux travailleurs stables et vivre de manière particulière leur rapport à la hiérarchie. Cette dernière observation laisse croire qu'ils auraient une autre façon de combler leur besoin de reconnaissance sociale. Regardons maintenant ce que les chercheurs remarquent de l'expérience spatio-temporelle des professionnels en situation d'instabilité.

### 3.2.2. Le rapport au temps et à l'espace

D'entrée de jeu, il faut dire que le rapport des professionnels intermittents au temps et à l'espace n'est pas examiné de façon très approfondie dans les études consultées. Comme peu de chercheurs observent leur expérience dans une perspective biographique, nous ne savons pas comment se vit la rupture ou la continuité dans leur développement identitaire. Nous relevons tout de même quelques remarques - plutôt parcellaires, il faut le dire - sur le rythme de travail, la relation au temps libre, la projection de soi et le rapport au changement.

Il est largement reconnu que les travailleurs intermittents ont un rythme d'activité très fluctuant. Certains d'entre eux considèrent ce régime comme normal, leur profession étant traditionnellement structurée selon un rythme singulier (Del Sol et al., 1999). Ceux qui cumulent des emplois, pour leur part, travaillent généralement un nombre plus élevé d'heures que les travailleurs à employeur unique ; ils ont aussi une conception singulière de leur horaire et du temps de travail en général (Simard, 1997).

L'attachement au temps libre serait typique de certains intermittents, le temps étant perçu pour eux comme une ressource utile à l'investissement dans les projets personnels (Cinglioni, 1986 ; Dubar, 1991). Dans les périodes sans travail, ils se consacrent à leurs projets personnels avec une affectivité intense, voire avec une véritable passion. Dans de tels cas, la précarité d'emploi peut être vécue de façon positive (Cinglioni, 1986 ; Gauthier, 1993).

La difficulté à se projeter dans l'avenir caractériserait également les travailleurs qui vivent le travail par intermittence (CSF, 2000 ; Dubar, 1991 ; Paradeise, 1998). Plusieurs d'entre eux manquent de perspective, doivent constamment affronter le risque de se retrouver sans travail et vivent de l'insécurité ou de l'incertitude. Peu de chercheurs mentionnent que la vie professionnelle des intermittents est animée par des projets ou des idéaux professionnels. Cependant lorsqu'un individu est apte à se projeter dans le futur et se dote d'un projet, son rapport au travail s'avère plus positif (Desmarais et al., 1995; Filion, 2000 ; Malenfant et al., 1999). Bien qu'on sache qu'à l'échelle du parcours d'emploi, le travail en régime de précarité favorise la mobilité latérale, on ne sait comment les personnes éprouvent cette situation, ni si elles souhaitent progresser dans la hiérarchie des emplois.

Nous avons vu précédemment (section 1.3) que la précarité d'emploi favorise les transitions récurrentes. Cette situation oblige les travailleurs à s'adapter au changement. C'est un autre trait singulier du travail intermittent qui est d'ailleurs connu par la plupart des chercheurs. Mais l'expérience des transitions répétitives n'est pas beaucoup documentée. En dehors des études sur le chômage qui montrent bien les difficultés causées par l'incertitude, le phénomène du changement récurrent demeure méconnu. Néanmoins, nous savons que certains professionnels apprécient la nouveauté suscitée par le changement et que tous ne vivent pas leurs transitions de manière passive (Beaubion-Broye, 1998). Mais pour plusieurs personnes, l'adaptation au changement demeure contraignante. Du reste, plusieurs de nos questions sur les transitions professionnelles restent sans réponse. Comment les travailleurs vivent-ils la fin de leurs contrats ? Est-ce qu'ils les perçoivent comme des ruptures ? Est-ce que les cessations d'emplois suscitent nécessairement un déséquilibre identitaire ? Comment se déroule le passage d'un emploi à un autre ? Y a-t-il de grandes différences entre les emplois occupés ? Lorsque les intermittents obtiennent un nouvel emploi, ont-ils des attentes précises ? Voilà autant de questions qui demeurent sans réponse.

Comme la question du temps est intimement liée à celle de l'espace, nous cherchons à connaître comment les travailleurs intermittents perçoivent leur espace professionnel. Même si les analyses consultées n'en traitent pas spécifiquement, plusieurs donnent l'impression que le travail s'effectue en entreprise et non à la résidence ou chez des clients. Pour les travailleurs autonomes, la situation pourrait être différente si l'on en croit une enquête révélant que la plupart d'entre eux pratiquent à domicile (Groupe Conseil Saint-Denis, 1999). Mais la question du rapport à l'espace dépasse celle du

lieu du travail quotidien : elle concerne également les espaces physiques où l'individu interagit, ainsi que les espaces symboliques. Or, l'espace du chômage et l'espace personnel sont significatifs pour des travailleurs intermittents (Dubar, 1991). Aussi, comme nous l'avons évoqué précédemment, leur cheminement professionnel les amène dans d'autres territoires, celui des organismes d'aide à l'emploi par exemple.

Ajoutons également que la perspective d'avoir un « poste de travail », ou l'idée d'occuper une « place à soi », ne relève pas de l'évidence pour les personnes qui vivent en régime d'intermittence ; celles-ci ont souvent l'impression de ne pas avoir de place bien à elles (Malenfant et al., 1999).

Ainsi, nous retenons que le rapport au temps des professionnels intermittents semble principalement caractérisé par l'expérience du changement et que cette situation n'est pas vécue par tous de façon contraignante. La difficulté de se projeter dans l'avenir serait toutefois plus généralisée, une dimension qui, nous le constatons, contribue fortement à la construction identitaire. Aussi, même si nous ne connaissons pas bien la manière dont les intermittents se situent au plan spatial, nous constatons qu'ils occupent un espace professionnel plutôt large, la discontinuité de leur trajectoire les amenant à côtoyer non seulement plusieurs entreprises, mais également d'autres types d'organisations. Maintenant, décrivons comment ces personnes vivent leur rapport au travail et voyons s'il contribue à construire une cohérence identitaire.

### 3.2.3. Le rapport à l'activité

La plupart des analystes intéressés à l'intermittence examinent le rapport individuel à l'activité de travail de façon générale. Sans étudier précisément les aspects cognitifs, quelques-uns s'attardent au rapport aux fonctions professionnelles. Nous en discutons ici sur les plans du rapport au travail, des conditions de pratique et du contenu du travail et de la représentation que les professionnels se font de leur propre situation.

Le rapport individuel au travail influence de façon fondamentale la manière de vivre l'intermittence. C'est du moins ce que des chercheurs laissent entendre en remarquant la diversité des comportements professionnels et les stratégies d'action différenciées. D'ailleurs certains d'entre eux font ressortir des types identitaires bien précis, des types qui se distinguent en grande partie par leur rapport au travail. Ainsi, certains travailleurs ont un rapport nettement instrumental à l'activité salariée (Cinglioni, 1986;

CSN/CCM, 1987; Grell et Werry, 1993; René, 1993) tandis que d'autres, au contraire, s'investissent intensément et positivement au sein de leur tâche de travail (Francfort et al., 1995 ; Faure-Guichard, 1999 ; Malenfant et al, 1999). Voici les principaux aspects distinctifs du rapport au travail de ces personnes : l'adhésion plus ou moins forte à leurs valeurs personnelles, la satisfaction à réaliser le travail, l'attribution d'un sens personnel et la conformité de leur situation avec leur projet professionnel. Comme nous l'avons vu précédemment, ces aspects d'appréciation concernent la plupart des professionnels et ne sont donc pas exclusifs aux travailleurs intermittents.

Les conditions de la pratique professionnelle en régime d'emploi atypique sont toutefois particulières. Elles se distinguent par la durée des mandats, les pratiques d'embauche, les modes d'insertion en entreprise et par la façon qu'ont les entreprises d'initier les professionnels à la tâche (Baker, 1998). Dans la pratique quotidienne, comment ces travailleurs interprètent-ils leur rapport au travail ? Traduisent-ils leur expérience comme étant particulière ? L'éprouvent-ils de façon singulière ? Bien que les écrits soient imprécis sur ce sujet, les conditions semblent inadéquates dans certains milieux, ce qui suscite de l'insatisfaction au travail (Baker, 1998 ; Paquet, 2000 ; Messing et Sifert, 2001). Cependant, le régime d'emploi des travailleurs à employeurs multiples et celui des travailleurs autonomes présentent des avantages. (Baker, 1998 ; CSF, 2000 ; Hall, 1996 ; Lac, 1998). Les principaux bénéfices sont : le cumul et la diversification des expériences, la liberté de choisir les mandats professionnels, les modalités d'exercice du travail et enfin, la possibilité accrue d'exploiter sa créativité et son originalité. Il paraît également qu'en dehors du salariat traditionnel, les professionnels ont un plus grand contrôle sur leur travail, ce qui augmente généralement leur degré de satisfaction (Dupuy et Larré, 1999 ; Hall, 1996).

Cependant, il y a une contrepartie à cette liberté, c'est le risque que les professionnels doivent assumer. La gestion du risque est une composante essentielle dans la carrière des travailleurs en situation d'instabilité (Dupuy et Larré, 1999 ; Paradeise, 1998). Le risque est intimement lié à l'imprévisibilité des contrats, à la responsabilité personnelle dans la réalisation des mandats, et à l'obligation de maintenir un volume d'activités suffisant. C'est donc dire que les fonctions professionnelles de ces personnes recouvrent des tâches que n'assument généralement pas d'autres types de travailleurs : la recherche récurrente de contrats et la promotion des services ou des produits. Pour plusieurs personnes, le travail inclut donc des fonctions de commercialisation, de planification et de gestion nécessaires au développement et au maintien de la clientèle



ou encore à l'acquisition de contrats de travail (CSF, 2000 ; Fillion, 2000 ; Roy, 1997). À certains égards, les fonctions des intermittents sont donc différentes de celles des professionnels ayant des emplois réguliers, notamment à cause des tâches périphériques de gestion de carrière.

Nous avons déjà vu qu'en regard de leur statut d'emploi, plusieurs intermittents se sentent différents des autres professionnels. Or, nous ne savons pas s'ils se considèrent singuliers dans leur manière de travailler ou dans le type de travail qu'il exécutent. Le vocabulaire employé dans les milieux professionnels et dans le langage populaire pour identifier ces travailleurs montrent que, socialement, ils sont perçus comme étant singuliers. Par exemple, ils sont nommés « travailleurs précaires », « pigistes », « indépendants » ou « à leur compte » (Beauregard, 1997 ; FECS/CEQ, 1994 ; FNEEQ/CSN, 1996 ; FPJQ et AJIQ, 1989). Mais comment les professionnels se perçoivent-ils eux-mêmes ? Est-ce qu'ils utilisent les mêmes repères langagiers pour parler de leur travail, pour se représenter eux-mêmes et pour se présenter à autrui ? À notre connaissance, ces questions demeurent sans réponse. Mais comme ces personnes changent fréquemment de postes de travail, on pourrait penser qu'elles ont généralement plus de difficulté à s'identifier à leur profession. C'est ce que laisse entendre Dubar (1991) qui constate que l'identification à la profession chez les personnes en forte mobilité se construit à partir d'un rapport négatif, ces dernières procédant naturellement à une négation du premier modèle professionnel pour en reconstruire un nouveau. Selon nous, il serait pertinent d'examiner dans quelle mesure la distance entre les fonctions occupées par un individu, ainsi que la disparité entre les représentations personnelles qu'il s'en fait, influencent le processus de négation de l'identification antérieure.

Nous venons de décrire les principales observations qui concernent le rapport à l'activité des travailleurs intermittents. Même s'il reste beaucoup à connaître à ce propos, c'est une dimension qui semble jouer un rôle très important dans la construction de l'identité et ce, tant au plan de l'exercice quotidien qu'à celui de l'appréciation du travail. Comme nous le verrons dans les pages suivantes, le rapport à l'activité de travail est intimement lié au processus de formation des travailleurs intermittents, car c'est sur lui que repose généralement la motivation à se former.

### 3.2.4. La formation

L'expérience des intermittents n'a pas encore été beaucoup étudiée sous l'angle de la formation continue, et encore moins à titre de dimension contribuant à la construction de l'identité professionnelle. Avant de décrire ce que les auteurs en disent, voyons dans quelle documentation nous puisons.

Nous nous référons à des travaux théoriques à portée compréhensive, ceux de Dubar (1991) dont une partie discute de l'expérience de formation de travailleurs en forte mobilité et ceux de Dupuy (1997) sur les adultes en transition. Nous recourons également à trois types d'études empiriques : celles qui traitent de la précarité d'emploi ou du travail autonome tout en abordant, de façon fragmentaire, les questions de la formation ou de la compétence (Desmarais, et al., 1995 ; Gauthier, 1995 ; René, 1993 ; Roy, 1997 ; Uden, 1995) ; celles qui portent directement sur les besoins de formation de travailleurs intermittents ou de travailleurs autonomes (Groupe Conseil Saint-Denis, 2000 ; GTL-F al., 1999 ; Larue et al. : 2001) et celles qui s'intéressent à la formation continue de catégories professionnelles particulières comme l'étude de Bellavance et Laplante (1997) sur les professionnels de la culture. Plusieurs de ces études sont des sondages menés auprès des travailleurs autonomes et elles sont fréquemment effectuées pour le compte d'organismes à vocation économique ou par des entreprises privées de formation. Spécifions également que la plupart d'entre elles ont une conception instrumentale de la formation, celle-ci étant envisagée dans la perspective d'un développement accru des compétences ou de la réussite professionnelle.

Ces précisions étant faites, décrivons ce qu'il en est de l'expérience de formation des travailleurs intermittents, de leur rapport au savoir et de l'offre de formation. Mais avant, rapportons ce qui est dit de leur compétence.

Selon Uden (1995), les travailleurs atypiques semblent généralement plus qualifiés que les salariés qui ont des postes permanents réguliers. Certains les désignent comme des professionnels « hautement qualifiés », tels Bellavance et Laplante (1997) au sujet des travailleurs du milieu culturel. Mais ils ne sont pas nécessairement plus scolarisés que les autres salariés (Simard, 1999). Ils auraient cependant un fort penchant pour la formation continue, comme le révèle un sondage observant que 38 % d'entre eux avaient suivi au moins une formation au cours des deux dernières années (GTL-F et al., 1999). D'ailleurs, des travailleurs intermittents se considèrent eux-mêmes perpétuellement « en

apprentissage » et se disent très disposés à apprendre (Dubar, 1991 ; Larue et al., 2001). Dubar (1991) dit à leur sujet qu'ils ont une « identité en formation ».

Comme nous l'avons vu précédemment, l'intermittence impose des compétences professionnelles singulières : une grande flexibilité, une adaptation rapide à l'environnement et une mise en application immédiate des savoirs (Larue et al., 2001). Généralement, le travail offert aux intermittents exige une moindre interdépendance avec d'autres tâches (Murray, 1990). Les professionnels en situation d'intermittence déploient donc des compétences nouvelles, souvent qualifiées de « compétences sociales ou encore de « savoir-faire relationnels<sup>7</sup> ». Il s'agit de la sollicitation des clients et des employeurs, de l'obligation de s'adapter rapidement à l'environnement ; de la facilité de communication et d'expression de la confiance en soi ; de l'innovation et de la créativité (Desmarais et al., 1995 ; Filion, 2000 ; Gauthier, 1995 ; Larue et al., 2001 ; René, 1993). La capacité à bien délimiter son champ professionnel est également un facteur de réussite (Filion, 2000).

Selon Larue et al. (2001), construire sa compétence professionnelle est particulièrement difficile dans le contexte de l'intermittence. Faire reconnaître sa compétence auprès d'employeurs ou de collègues, est pareillement ardu. À son avis, les conditions d'exercice du travail posent des limites importantes : la cadence du travail imposée par des échéanciers serrés, la pression de la performance, les risques d'erreurs suscités par les délais, la méconnaissance des outils de travail en début de mandat et le manque de temps pour l'apprentissage étant les plus importants.

Si les professionnels en régime d'intermittence déploient des compétences particulières, se distinguent-ils par leur rapport au savoir ? Les analyses abordant cette question en donnent nettement l'impression. Selon Larue et al. (2001), les travailleurs intermittents ont tendance à se concentrer sur leur tâche professionnelle, s'intéressant moins aux

---

<sup>7</sup> Commenous, Le Boterf (1999) observe l'utilisation d'une variété de termes tels que « compétences comportementales », « compétences de troisième type », « savoir-être » qui ne sont pas employés toujours avec précision. À moins de spécifications contraires, nous utilisons dans cette étude le terme « savoir-faire relationnel » au sens où l'entend Le Boterf (P. 132) pour désigner les capacités individuelles à communiquer, à écouter, à négocier et à coopérer en groupe. Ainsi, les savoirs-faire relationnels se réfèrent à la manière qu'a une personne de se comporter et de se conduire avec autrui. De même, nous aurons recours au terme « savoir de gestion de carrière » pour parler des habiletés à solliciter des clients ou à concevoir un curriculum vitae.

savoirs d'organisations<sup>8</sup>. Comparativement à d'autres catégories de salariés, ils utiliseraient moins les connaissances puisées dans l'entreprise pour construire leur identité (Dubar, 1991). Les travailleurs en forte mobilité se définissent surtout à partir des savoirs théoriques. Ils ne valorisent pas tellement les savoirs utilitaires, mais plutôt les connaissances acquises dans leur parcours d'éducation instituée et les savoirs de type culturel qui procurent un « savoir être ». Cependant, un sondage portant sur les besoins de formation des travailleurs autonomes laisse entendre le contraire (GTL-F et al., 1999). Pour eux, il s'avère plus important de développer des compétences spécifiques que des compétences génériques. Il faut dire que ces deux recherches abordent cette question de façon radicalement différente<sup>9</sup>. Les contenus privilégiés concernent la sollicitation et la fidélisation de la clientèle, le « marketing », le financement des activités, la fiscalité, le développement des compétences personnelles (ex : communication, gestion du temps) et des habiletés techniques (ex : l'élaboration d'un plan d'action). Filion (2000) observe, pour sa part, que les travailleurs autonomes ont un grand besoin de réfléchir à leur projet professionnel. Ceci s'expliquerait par le fait que l'engagement dans un tel régime de travail n'est pas nécessairement volontaire et qu'il génère des compétences particulières. Ces travailleurs doivent alors s'approprier pleinement leur projet et s'y préparer adéquatement.

Les chercheurs intéressés à la formation des professionnels intermittents se limitent généralement à décrire les besoins de compétence en faisant référence au régime de travail. Mais ils ne mentionnent pas les demandes de perfectionnement reliés à la spécialisation ou à la profession. L'analyse de Bellavance et Laplante (1997) sur les travailleurs de la culture renseigne sur l'ensemble des besoins de formation. Elle montre clairement qu'ils ont des besoins de perfectionnement « conventionnels », autres que ceux qui concernent la gestion de la carrière. Leur premier motif de participation

---

<sup>8</sup> Larue et al. n'utilisent pas le terme « savoirs d'organisation » et parle plutôt « des connaissances des us et coutumes qui sont propres à chaque organisations (...) » (p.11). Mais, selon nous, leur description rejoint la conception de Dubar qui emploie ce terme pour désigner les savoirs permettant aux travailleurs de saisir les éléments de cohérence interne à l'entreprise comme le langage technique, les valeurs du personnel, les descriptions des postes, la connaissance du contenu du travail et des produits, etc. Les travailleurs manifestent leur intérêt pour les savoirs d'organisation lorsqu'ils interrogent les autres professionnels sur leur travail, se documentent sur l'organisation et recherchent les relations entre les aspects techniques de la production et les connaissances théoriques qu'ils ont antérieurement acquises à son sujet (Dubar : 1991 : 231). Précisons que cette conception s'apparente à celle exposée par Le Boterf (1999 : 113-114) au sujet des savoirs d'environnement.

<sup>9</sup> En effet, dans le sondage mené par GTL-F et al. (1999), les chercheurs demandent aux répondants d'indiquer les activités de formation jugées les plus utiles à partir d'une liste qui en contient une vingtaine, des activités qui sont présentées par leur titre (ex : « être un bon vendeur », « bien communiquer »). L'étude de Dubar (1991), pour sa part, s'appuie sur une enquête élaborée qui comprend des entrevues individuelles portant sur l'histoire professionnelle.

concerne l'amélioration des compétences déjà acquises ; il peut s'agir, par exemple, de s'assurer d'une mise à jour périodique et ponctuelle pour apprendre une nouvelle technique. L'élargissement des compétences vers un autre domaine culturel est l'autre motif le plus souvent exprimé ; vient ensuite le besoin de développer les savoirs liés à la gestion de la carrière. Ces auteurs estiment que les besoins de formation sont généralement liés aux caractéristiques des métiers et aux conditions de pratique. Du reste, ces travailleurs ont des besoins de formation de « types conventionnels », semblables à ceux qu'ont la plupart des professionnels, et des « besoins de formation moins conventionnels » relevant directement des caractéristiques de leur activité professionnelle.

Maintenant, qu'en est-il de l'offre de formation continue ? Les professionnels intermittents disposent-ils d'une offre de formation appropriée à leur situation ? Nous dégageons quelques observations à ce sujet en nous limitant à la situation québécoise.

Depuis plusieurs années, les personnes en situation de transition ont accès à des cours de développement de l'employabilité et d'orientation professionnelle qui sont organisés, entre autres, par les organismes communautaires. Ceux-ci visent notamment le développement des habiletés de recherche d'emploi (Chéné et Voyer, 2000). Plus récemment, il s'est également développé une offre de formation spécialement destinée aux travailleurs autonomes et aux entrepreneurs indépendants. Pour l'essentiel, ces formations se centrent sur les aspects de marketing, de commercialisation et de gestion ; elles portent donc sur le développement des compétences en gestion de carrière (Roy, 1997). Si on peut considérer qu'il s'agit d'une nouvelle offre de formation, elle demeure, somme toute, marginale. Quelques associations professionnelles proposent également à leurs membres des activités d'un genre similaire. De plus, certains milieux professionnels semblent se préoccuper du développement de la formation. C'est le cas du milieu de la culture qui, à travers un comité sectoriel soutenu par des organismes publics<sup>10</sup>, cherche à assurer l'accès à la formation continue des professionnels. À notre connaissance, les institutions universitaires n'ont pas de programmes spécialement adaptés aux réalités des intermittents. Bien entendu, ceci n'exclut pas que des personnes se forment par les voies traditionnelles, en s'inscrivant par exemple à des formations sur mesure, à des certificats ou à des programmes réguliers.

---

<sup>10</sup> Il s'agit de la *Table de concertation des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec*, un comité sectoriel soutenu par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et le Ministère du développement des ressources humaines du Canada.

Donc, l'adaptation de l'offre de formation aux réalités du travail intermittent transite essentiellement par les entreprises privées, le milieu communautaire et les regroupements professionnels. Mais, est-ce qu'elle répond aux aspirations des professionnels ? Nous abordons cette question sous deux angles : celui de l'accessibilité à la formation et celui des contenus offerts.

L'accès à la formation continue pose problème pour cette catégorie de travailleurs (Bellavance et Laplante, 1997 ; Larue et al., 2001 ; Paquet, 2000 ; Roy, 1997 ). Comme ces personnes ont un lien éphémère avec les organisations de travail, elles ne bénéficient pas de la formation en entreprise ou de formation payée par l'employeur. Les entreprises n'encouragent pas non plus la « formation sur le tas » chez les personnes en forte mobilité (Paul, 1989). Les coûts de formation sont généralement assumés par les professionnels eux-mêmes. C'est là une contrainte importante et certains disent d'ailleurs qu'elle entraîne une déqualification des travailleurs (Paquet, 2000). Bellavance et Laplante (1997) observent une autre entrave à l'accès à la formation : le fait qu'elle doive être suivie de manière collective. Plusieurs intermittents sont en effet isolés et ne sont pas nécessairement associés à une organisation professionnelle qui sert généralement d'intermédiaire pour organiser la formation.

Malgré ces contraintes, les travailleurs intermittents et les professionnels en situation de transition participent bel et bien à des formations qui leur sont spécialement destinées. Or, les chercheurs en font quelques critiques dont la plupart concerne le contenu des formations. Pour Fillion (2000), la formation ne porte pas assez d'attention à la préparation générale du projet professionnel et ne tient pas suffisamment compte des différents profils de travailleurs. À son avis, les besoins de formations varient considérablement selon que l'engagement des individus dans ce régime de travail est volontaire ou non. L'étude du Groupe Conseil Saint-Denis (1999) mentionne pour sa part que ces formations sont trop centrées sur la dimension « entrepreneuriale » et sur les aspects techniques du travail ; certaines personnes souhaitent une réelle éducation au travail, une éducation fondée sur des perspectives plus globales.

Selon Dupuy (1998), les dispositifs de formation ne tiennent pas suffisamment compte du fait que les personnes en transition assument un important travail au plan psychique et qu'elles ont un rapport différencié au temps. Il remarque que l'expérience de la transition donne aux compétences un caractère de « transversalité », non pas

seulement en termes d'application fonctionnelle (ex : la capacité à bien communiquer est déployée dans chaque emploi) mais également en terme d'acquisition de savoirs (ex : acquérir des savoirs dans les activités personnelles et les utiliser aussi dans l'activité professionnelle). La formation qui leur est offerte se limite bien souvent à une acquisition immédiate de connaissances pour une application strictement instrumentale. Pour lui, la formation est un processus de transformation de soi ; elle présente un potentiel important pour les individus en transition car elle permet de créer des projets et de formuler des visées nouvelles. Enfin, selon Dubar (1991), la formation instituée, qui est plutôt « spécialisée » et « étroite », n'est pas suffisamment compatible avec les exigences qu'imposent les trajectoires mouvantes d'emploi.

Donc, les travailleurs intermittents ont généralement une forte participation à la formation continue, participation qui répond à leur besoin de développer et d'élargir leurs compétences professionnelles. La formation leur permettrait non seulement de déployer avec plus d'aisance certaines compétences particulières – associées à des savoir-faire relationnels et des savoir de gestion de carrière – mais également d'obtenir une plus grande reconnaissance sociale. Si la plupart des chercheurs se limitent à décrire leurs besoins en formation dans une perspective strictement fonctionnelle, certains estiment qu'ils puisent dans le savoir pour mieux se situer et pour réfléchir à leur projet professionnel. C'est là cependant une question qui mériterait d'être approfondie avec celle qui concerne le types de savoirs par les travailleurs intermittents, les études à ce sujet n'étant pas convergentes.

Cette revue des écrits sur l'intermittence en emploi montre que la construction identitaire comporte des particularités. Même si plusieurs aspects de leur expérience n'ont pas été étudiés, que les résultats de recherche sont fragmentaires et ne convergent pas nécessairement, ce tour d'horizon contribue à nous éclairer et à préparer notre propre enquête.

Nous retenons d'abord que sur le plan relationnel, les connaissances sur l'identité professionnelle sont les plus développées. Nous avons vu que ces professionnels ne se définissent pas à partir des relations d'entreprise, ils le font plutôt grâce à celles qu'ils vivent en dehors du travail. Nous ne savons pas exactement où ils vont chercher leur reconnaissance professionnelle, mais des recherches laissent entendre que les supérieurs et les collègues n'y jouent pas un rôle prépondérant. En revanche, l'attitude stratégique adoptée envers les autres semble être un trait caractéristique de leur socialisation

professionnelle. Au plan de leur rapport au temps, nous comprenons que les intermittents vivent continuellement avec les idées de risque, d'incertitude et d'imprévisibilité. Quant à leur manière de vivre les transitions répétitives, on ne la connaît pas encore très bien, cette dimension n'ayant pas été approfondie par les chercheurs. Mais, de l'avis de plusieurs, la difficulté de ces travailleurs à anticiper l'avenir est un trait dominant. Or, comme nous l'enseigne les écrits théoriques sur l'identité professionnelle, l'anticipation est un processus structurant dans la construction de l'identité professionnelle. En outre, le rapport au travail marque fortement l'expérience individuelle de ces professionnels surtout à cause des conditions de travail difficiles. La centralité des tâches de gestion de carrière dans la vie des travailleurs intermittents est également un trait saillant, qui n'est pas sans lien avec leur tendance à adopter une attitude stratégique dans leur rapport aux autres. Enfin, le développement des compétences semble crucial pour ces professionnels, une question à laquelle nous porterons une attention particulière, d'autant qu'elle concerne directement l'expérience de la formation.

## EN CONCLUSION

Dans la première partie de cette recension des écrits, nous avons exposé les assises empiriques de l'intermittence en emploi et confirmé qu'elle est générée par les emplois atypiques. Les chercheurs qui s'y intéressent font appel à différents termes pour étudier ce phénomène et leurs descriptions montrent que la réalité des travailleurs intermittents ne bénéficie pas d'une conceptualisation stabilisée. Après avoir examiné plusieurs appellations, nous avons considéré que le recours à la notion d'intermittence s'avère justifié pour analyser le changement répétitif dans les parcours d'emploi, notamment à cause de la capacité de ce terme à recouvrir l'ensemble d'une vie professionnelle et non pas seulement à identifier le caractère de fragilité d'une position d'emploi dans un temps donné. Puis, nous avons précisé notre définition de l'intermittence, définition qui met en relief les idées, du mouvement répétitif, de ruptures et de transitions successives d'emplois au sein du cheminement individuel.

Avant de nous pencher plus précisément sur leur situation, nous nous sommes intéressée dans la deuxième partie au processus de construction identitaire des professionnels en général. Nous avons constaté qu'il s'agit d'une opération complexe à laquelle contribuent de nombreuses dimensions qui sont intrinsèquement reliées. L'identité professionnelle a été étudiée sous plusieurs angles, auprès de toutes sortes de



travailleurs et à partir de courants paradigmatiques très divers : l'interactionnisme symbolique, la psychologie d'orientation dynamique, la philosophie herméneutique et la psychologie du développement, etc. Nous avons identifié plusieurs aspects de la construction identitaire en les regroupant sous quatre dimensions : la dynamique relationnelle, la relation à l'espace et au temps, la dimension cognitive et l'expérience de formation. Même si tout un chacun apporte une contribution significative, certaines recherches sont particulièrement instructives pour nous. Le modèle d'analyse théorique proposé par Dubar (1991) l'est en particulier. Il éclaire les dimensions relationnelle et temporelle et dégage spécifiquement la contribution de la formation continue au développement identitaire. Les écrits de Sainsaulieu (1988, 1996 ; Francfort et al., 1995) retiennent également notre attention ; cet auteur expose l'importance du rapport à l'objet du travail et fait des observations au sujet d'un modèle relationnel émergent. Les études issues de la psychosociologie et du domaine de l'orientation professionnelle, celles de Dupuy (1998) et de Schlossberg et ses collaborateurs (1995), entre autres, sont pareillement intéressantes pour nous car elles nous renseignent sur l'expérience de la transition professionnelle. Nous retenons également les enseignements des philosophes Ricoeur (1983, 1990) et Taylor (1998) sur la contribution de l'éthique au développement identitaire. Évidemment ceux-ci ne sont pas des théoriciens de l'identité professionnelle, mais ils enrichissent et comblent les insuffisances d'autres chercheurs. Avec d'autres, ils nous incitent également à considérer l'influence des aspects symboliques dans la constitution de soi.

Nous retenons donc plusieurs observations sur la construction de l'identité professionnelle pour structurer notre propre cadre d'analyse, n'ayant récusé, en définitive, que celles qui sont proposées par les courants associés à la psychologie du développement adulte, un courant que nous n'avons qu'esquissé. Nous avons estimé que leur posture normative n'est pas compatible avec nos propres présupposés et qu'ils s'opposent également avec les positions de plusieurs autres chercheurs.

Par la suite, dans la troisième partie, nous nous sommes intéressée aux personnes en régime d'intermittence et à celles qui vivent d'autres formes d'emploi atypique. Comme nous l'avons vu, les recherches sont très récentes et la plupart font des descriptions empiriques sans référer à des cadres d'analyse théorique précis, ni traiter des concepts et des notions avancées par les spécialistes de l'identité professionnelle. Les écrits n'en demeurent pas moins instructifs et fournissent des connaissances sur l'expérience individuelle des travailleurs en régime d'emploi singulier. Notre synthèse décrivait

quatre angles : le rapport aux autres, le rapport au temps et à l'espace, le rapport à l'activité, et l'expérience de la formation.

Plusieurs études analysent le rapport aux autres des travailleurs intermittents et décrivent un mode de socialisation particulier. Nous avons indiqué comment les particularités de ces professionnels contribuent à leur construction identitaire, notamment leur tendance à adopter un comportement stratégique avec autrui, le caractère crucial des réseaux et une affiliation qui se développe principalement en dehors du travail. Les recherches qui s'intéressent au rapport individuel au travail nous ont appris que l'intermittence génère souvent de l'insécurité et un sentiment d'injustice face aux conditions de travail mais que certains travailleurs y trouvent des satisfactions, comme celles que procure le sentiment de liberté. Nous bénéficions également de plusieurs pistes qui nous aident à saisir la place de la formation continue dans le développement de l'identité professionnelle. Nous avons compris en particulier que les intermittents sont soucieux du développement de leurs compétences, celles-ci étant non seulement un bon moyen de reconnaissance sociale mais également une façon de répondre aux exigences de mandats professionnels diversifiés. Des chercheurs qui s'intéressent aux besoins de formation de ces travailleurs et à l'utilisation qu'ils font de leurs savoirs laissent entendre qu'ils vivent souvent leur rapport au travail selon une perspective « entrepreneuriale ». Du reste, peu de travaux traitent des travailleurs en régime d'emploi singulier sous l'angle de leur rapport à la formation et encore moins de leur expérience d'apprentissage en milieu universitaire. Et ils ne s'intéressent généralement à leur expérience de formation que dans son aspect pragmatique sans référence à ses apports existentiels ou « émancipatoires ».

Les études sur les nouvelles réalités du travail ne portent pas une grande attention à la manière dont les travailleurs vivent leur rapport à l'espace et au temps, sauf pour indiquer leur difficulté à se projeter dans l'avenir. Leurs observations ne concernent pas non plus leur expérience cognitive. Pourtant, ce sont des dimensions qui contribuent au développement de l'identité comme nous l'ont indiqué les théoriciens de l'identité professionnelle.

Tous ces points de vue sont mis en commun dans un cadre d'analyse utile pour saisir la contribution de la formation continue dans le processus identitaire des intermittents. Dans le chapitre suivant, nous exposons plus précisément notre manière de nous approprier les principaux aspects que nous retenons et nous spécifions leurs ancrages

paradigmatiques. Nous montrons que notre analyse s'intéresse à un univers qui est à la fois très vaste et très peu visible. Vaste par le fait que nous examinons la relation au temps et à l'espace, les espaces relationnels, le contexte socioéconomique, et peu visible - voire microscopique - du fait que nous nous intéressons également aux aspects cognitifs qui sont reliés au rapport individuel au travail, à l'expression langagière et l'expérience de formation.

## CHAPITRE 3 : LE CADRE DE RÉFÉRENCE

Au chapitre précédent, nous avons vu comment se construit l'identité professionnelle en portant une attention spéciale à certaines dimensions et nous avons observé comment elle se produit chez les travailleurs intermittents. Nous avons retenu que ces personnes ont un cheminement professionnel discontinu, vivent un rapport particulier à l'espace professionnel et à la temporalité et que leur expérience aux autres est singulière. Bien que nous sachions que les processus cognitifs jouent un rôle important dans la construction de l'identité professionnelle, nous ne cernons pas encore très bien comment ils contribuent au processus identitaire de ces travailleurs ni non plus comment la formation continue y participe.

Grâce à la revue des écrits, nous avons dorénavant une certaine conception du processus identitaire et nous pouvons établir plus clairement les dimensions nous apparaissant les plus essentielles pour poursuivre notre investigation. Avant de présenter le cadre de référence conceptuel et les conceptions paradigmatiques qui nous inspirent nous précisons, en premier lieu, les questions qui nous interpellent.

### 1. LES QUESTIONS DIRECTRICES

Notre question générale de recherche se lit comme suit :

Quelles sont les dimensions constitutives de la construction identitaire des professionnels en situation d'intermittence et quel est l'apport spécifique de la formation ?

Des questions préalables et complémentaires servent également à nous orienter. Nous les formulons de la façon suivante :

- Quelles sont les principales caractéristiques des cheminements d'emploi intermittents ?
- Comment les professionnels en situation d'intermittence vivent-ils leur rapport au temps et à l'espace ? leur relation aux autres ? leur rapport à l'activité de travail et aux activités hors travail ? leur rapport au contexte social, juridique et économique ? Que révèle leur manière de présenter leur identité ? Comment ces jalons identitaires

s'articulent-ils à l'expérience de la formation continue des professionnels en situation d'intermittence ?

- Quelles sont les expériences de formation les plus significatives dans le développement identitaire de ces travailleurs ? Est-ce qu'ils se définissent par leur titre scolaire ou se réfèrent-ils à la discipline étudiée ? Est-ce que la formation professionnelle comporte un rôle essentiel pour eux ? Est-ce qu'ils accordent une place importante à leurs compétences ? Leur expérience de la formation peut-elle être associée à des activités particulières, à des formats de formation peu traditionnels ? Etc.

Les questions spécifiques de recherche étant établies, nous exposons le cadre de référence conceptuel qui résume notre conception de l'identité professionnelle, conception qui synthétise les aspects jugés les plus importants suite à la revue des écrits. Le cadre de référence conceptuel guide et délimite notre champ d'investigation. Mais avant tout, nous présentons ses ancrages paradigmatiques.

## **2. LES ANCRAGES PARADIGMATIQUES DU CADRE DE RÉFÉRENCE**

Le cadre de référence est structuré à partir de plusieurs résultats de recherche issus de différents courants ; il privilégie cependant des conceptions particulières du processus identitaire et de la formation continue.

### **2.1. L'identité vue comme un processus interactif et la formation comme une ressource stratégique**

Nous concevons que les processus de socialisation jouent un rôle important dans la construction de l'identité professionnelle individuelle. Dans cette optique, l'identité ne se vit pas à partir du seul rapport de l'individu à la fonction de travail ni exclusivement grâce aux processus cognitifs, mais plutôt à travers les relations à autrui. Engagé au sein de diverses collectivités (professionnelle, syndicale par exemple), l'individu évolue dans un environnement dynamique où se vivent de nombreuses interactions.

À travers elles, chaque personne lutte pour obtenir une place et pour se créer un espace. Dans sa quête d'identité, l'individu cherche une appartenance et une reconnaissance sociales en utilisant ses ressources personnelles qui sont sujettes à interprétation et à négociation avec autrui. Puisque ces ressources ont souvent une forme symbolique, les

échanges avec autrui s'opèrent au sein d'un monde de représentations, un monde partagé avec les autres (Dubar, 1991; Sainsaulieu, 1988, 1996).

Dans le champ professionnel, vu comme un espace social, chaque individu joue les règles du jeu, participe à en établir de nouvelles et s'active dans des comportements et des actions stratégiques. Au fur et à mesure de ces échanges, l'individu évolue par ajustement réciproque, selon un rythme évolutif où les règles et les normes se transforment. Bref, selon cette perspective qui s'inscrit dans le courant de l'interactionnisme symbolique, l'identité est un processus provisoire en constante évolution qui s'édifie dans l'activité quotidienne, au sein d'actions concrètes et à travers les rapports à autrui.

Puisque l'expérience professionnelle se déroule dans un univers qui comprend d'importants enjeux stratégiques, la formation continue comporte des aspects pragmatiques. Le caractère compétitif du monde du travail incite les personnes à adopter des conduites rationnelles dans la gestion quotidienne de leurs activités, également dans celles qui concernent la formation. Elles cherchent à contrôler la direction de leur parcours professionnel et utilisent de façon méthodique les ressources qui s'offrent à elles en anticipant les besoins liés à leur développement. Dans cette perspective où la formation est l'objet d'un calcul minutieux, l'expérience d'apprentissage se vit sous le mode de la rationalité instrumentale (Fabre : 1994, 197-214). La formation est recherchée pour ses effets bénéfiques et elle est envisagée comme une ressource stratégique (Élias et Merriam : 1983, 96-101) : l'augmentation des compétences est un enjeu essentiel pour rester dans la course, l'acquisition des savoirs sert à la résolution de problèmes, et l'apprentissage permet de développer des habiletés.

Mais l'analyse des divers processus de socialisation ne saurait suffire à la compréhension de l'identité professionnelle et du rapport individuel à la formation, il nous faut saisir également la manière par laquelle une personne interprète son expérience personnelle.

## 2.2. L'identité considérée une construction de soi et la formation comme une expérience de compréhension

Une personne est un être réflexif qui cherche à comprendre ce qu'elle vit, à saisir et à attribuer un sens personnel à son action à travers une sorte de « rapport de soi à soi » (Heinich, 1995 : 501). L'identité s'élabore par un processus où l'individu se rapproche de lui-même dans une tentative de compréhension de soi, processus auquel participent la réflexion et la communication. Le processus identitaire est alors aussi une quête de compréhension de soi, une recherche d'unité et de singularité qui s'élabore dans des efforts de mise en ordre des différents moments composant l'expérience personnelle. Alors que la vie personnelle est formée de moments et d'expériences très diversifiés, et souvent contradictoires, chaque personne cherche à donner un sens à son histoire, à y trouver une cohérence. L'identité est ainsi une quête d'une « totalité signifiante » (Ricoeur, 1983; 1990) qui transite essentiellement dans le rapport individuel à la temporalité et par la compréhension de soi et l'expression de soi à autrui.

Dès lors, la formation est un processus temporel intrinsèquement lié à l'expérience de vivre. La formation comprend les activités et les processus psychiques par lesquels une personne donne une forme à son esprit, tente de conscientiser son expérience, cherche à se situer dans le monde où elle vit et à se définir comme totalité. La formation est une expérience de découverte de soi, de construction de soi et de dévoilement. Dans une perspective issue du romantisme allemand, la *Bildung*, la conscientisation de l'expérience s'avère essentielle puisqu'elle consiste non seulement à éprouver ce qui est vécu, mais à réfléchir, à évaluer et à transformer sa propre expérience. De même, le savoir n'est pas considéré comme un objet extérieur que l'individu doit acquérir mais plutôt comme une implication, une participation à la recherche de la vérité sur son existence (Gadamer, 1996). La formation est donc une dimension proprement humaine qui contribue directement au projet de compréhension de soi.

Suivant une perspective interactionniste, le cadre de référence est conçu de façon à saisir les positions sociales et professionnelles de même que l'expérience relationnelle et symbolique que révèlent les assises du processus identitaire, et suivant une perspective herméneutique, il permet d'observer différents aspects du processus d'interprétation du sens personnel accordé à l'expérience de travail. Comme nous le montrons à l'instant, il tient compte de nombreuses dimensions, dont la dimension de la formation qui comporte des aspects pragmatiques et existentiels.

### 3. LE CADRE DE RÉFÉRENCE CONCEPTUEL

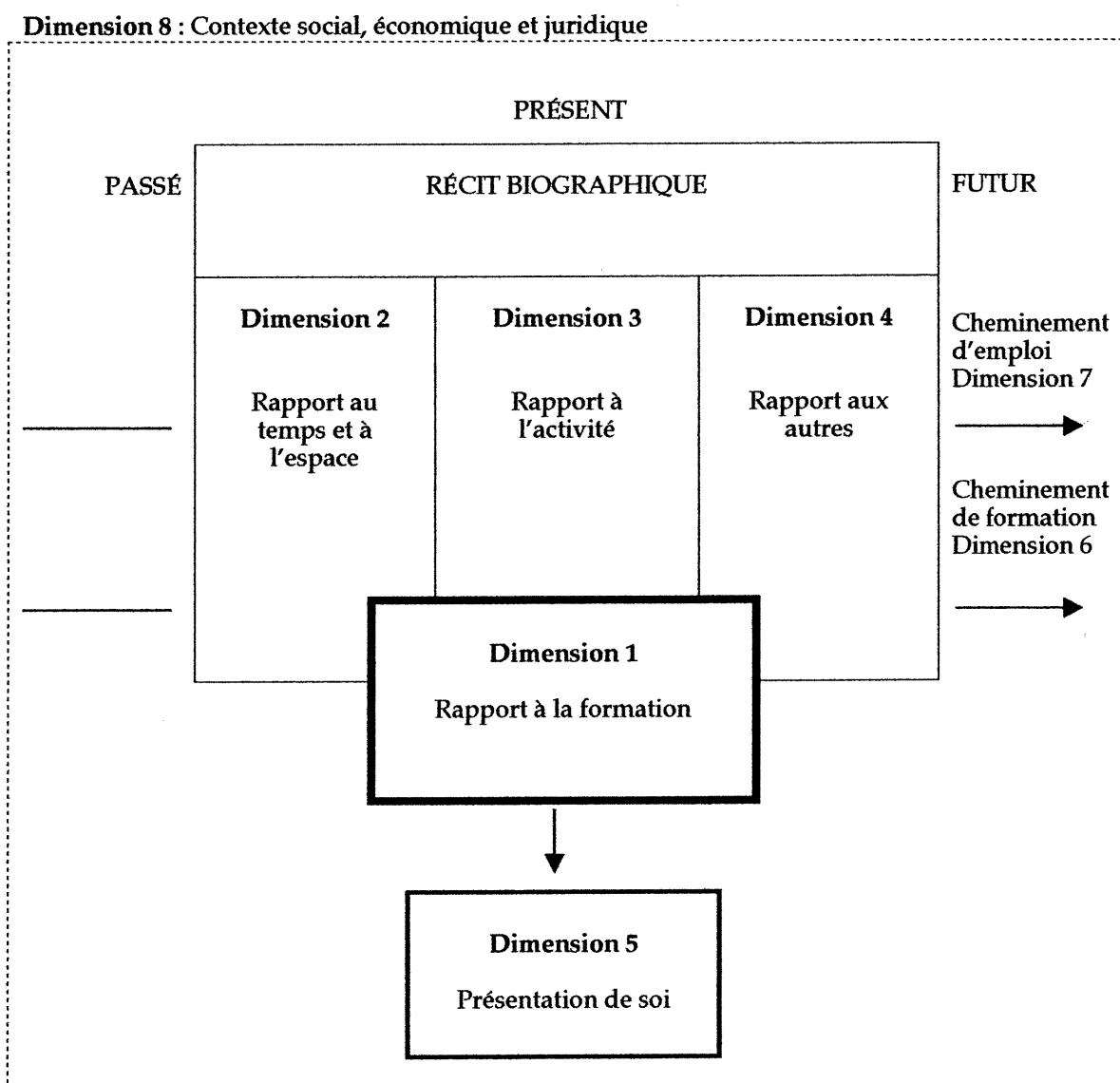
Le cadre de référence conceptuel utilisé dans notre recherche est représenté sous forme de figure à la page suivante (figure 1). Il décrit l'ensemble des éléments qui participent au processus de construction identitaire. À première vue, ce schéma montre que l'identité comme un objet comportant trois niveaux : le contexte social, juridique et économique, le cheminement individuel et le récit biographique.

Le premier niveau, soit le « contexte social, juridique et économique », indique qu'il existe un univers qui précède l'expérience d'un individu, un contexte qui détermine certaines conditions et contraintes. Ce premier niveau comprend une seule dimension (dimension 8). Comme en arrière-plan, elle surplombe un deuxième niveau. Celui-ci comprend, pour sa part, deux dimensions qui concernent l'histoire objective d'un individu : le « cheminement d'emploi » (dimension 7) et le « cheminement de formation » (dimension 6). Au centre du schéma se trouvent les éléments essentiels que nous voulons investiguer : les repères du processus de construction de l'identité professionnelle. Il compose le troisième niveau que nous analysons à travers le « récit biographique » représenté sur la figure comme un ensemble à cinq dimensions. Il faut bien saisir que ces cinq dimensions (le rapport à l'espace et au temps, le rapport à l'activité, le rapport aux autres, la présentation de soi et l'expérience de formation) s'enchevêtrent l'une à l'autre et qu'aucune d'elles n'a un rôle prédominant. Il est vrai cependant que, parmi elles, nous dégageons nettement, au sein du schéma, la « présentation de soi » (dimension 5), concevant que la manière de présenter sa profession constitue l'aboutissement (provisoire) de l'ensemble du processus identitaire. De même, nous mettons en relief le « rapport à l'expérience de formation » (dimension 1) qui émane du récit biographique, une dimension rattachée à la question centrale de notre recherche.

Nous concevons donc la construction identitaire des travailleurs intermittents à partir de huit dimensions principales qui agissent sur l'individu à différents niveaux. Nous exposons maintenant plus en détail chacune des dimensions. Le lecteur trouve au tableau 1 une vue synthétique des huit dimensions précédemment décrites ainsi que les sous-dimensions accolées à chacune d'elles. Ce tableau donne un aperçu plus précis de notre champ d'investigation.



**Figure 1**  
**Schéma du cadre de référence : la construction de l'identité professionnelle**



Dans le prochain chapitre, nous verrons comment nous « opérationnalisons » chacune des sous-dimensions, ce qui offrira une vue encore plus approfondie.

**Tableau I : Les niveaux, dimensions et sous-dimensions du cadre de référence**

Niveaux	Dimensions	Sous -dimensions
Premier	Contexte social, juridique et économique (no. 8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques sociales, juridiques et économiques du domaine professionnel</li> <li>• Représentation personnelle des circonstances du domaine</li> </ul>
Deuxième	Cheminement d'emploi (no. 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques des emplois</li> <li>• Caractéristiques des périodes sans emploi</li> </ul>
	Cheminement de formation (no. 6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Événements marquants de la formation itiniale</li> <li>• Événements de la formation universitaire initiale</li> <li>• Événements de la formation continue</li> </ul>
Troisième	Rapport au temps et à l'espace (no. 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Désignation du territoire et positions professionnelles</li> <li>• Statuts juridiques</li> <li>• Origine de l'occupation d'une position</li> <li>• Repères temporels</li> <li>• Mouvement du parcours, référence à la durée et type de transition</li> <li>• Sens et intensité du parcours</li> <li>• Projet/ stratégie professionnels</li> <li>• Degré d'autonomie dans la direction du parcours</li> <li>• Conscience et perception du changement</li> <li>• Idéal de soi/ perception d'un horizon</li> <li>• Utilisation des temps sociaux</li> </ul>
	Rapport à l'activité (no.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapport aux activités professionnelles et aux activités hors-travail</li> <li>- Types d'activités et d'expériences</li> <li>- Degré d'implication</li> <li>- Degré d'appréciation</li> <li>- Type d'appréciation et sens accordé</li> </ul>
	Rapport aux autres (no 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expériences interactives</li> <li>• Liens de sociabilité et zones d'investissement affectif</li> <li>• Support relationnel</li> <li>• Rapport à la hiérarchie</li> <li>• Accès au pouvoir</li> <li>• Modèles professionnels</li> </ul>
	Présentation de soi (no 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catégories nominales utilisées</li> </ul>
	Rapport à la formation (no 1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nature des activités ou des expériences de formation</li> <li>• Types de savoir</li> <li>• Rapport à la formation</li> </ul>

### **3.1. Premier niveau en amont du processus identitaire : le contexte social, juridique et économique**

Comme l'identité professionnelle individuelle ne se structure pas en vase clos et par les seuls processus interactifs et cognitifs, notre cadre de référence tient compte de déterminants conjoncturels. La dimension huit, nommée « contexte social, juridique et économique », permet d'observer divers éléments qui prévalent dans le domaine professionnel où un individu évolue. Nous nous attardons à saisir les circonstances objectives qui caractérisent leur domaine professionnel ainsi que la représentation personnelle qu'ils en ont. Au sein de notre schéma, le contexte se trouve placé en arrière-fond puisque nous concevons les éléments structurels comme des données préexistantes à l'expérience personnelle, ceux-ci interférant surtout en amont du processus identitaire.

### **3.2. Deuxième niveau : les événements objectifs du cheminement d'emploi et du parcours de formation**

L'identité professionnelle relève en grande partie de la subjectivité individuelle mais elle s'appuie également sur l'expérience réelle, celle qui se vit quotidiennement dans la vie courante. Aussi, pour comprendre l'histoire professionnelle d'un individu, il s'avère nécessaire d'analyser les événements objectifs qui composent son cheminement. En scrutant les parcours individuels, nous identifions l'action d'une personne et sa manière d'occuper l'espace et le mouvement provoqué par sa propre volonté et par les déterminants sociaux (Passeron, 1989). À ce niveau, le cadre de référence comprend deux dimensions qui servent à repérer les événements objectifs : la dimension sept qui permet l'examen des positions parsemant le cheminement d'emploi, et la dimension six qui se centre sur l'observation des activités du cheminement de formation continue.

### **3.3. Troisième niveau : les repères de la construction identitaire**

Ces deux premiers niveaux sont articulés à un ensemble intitulé « récit biographique » : ce dernier représente un des modes par lesquels les individus structurent leur identité. Le récit est une opération de médiation de la construction identitaire produite dans le moment présent, mais qui est effectuée par l'individu en référence à son histoire passée et à l'histoire qu'il cherche à se créer (Ricoeur, 1983, 1990). Le récit permet de saisir l'expérience individuelle subjective dont le sens dépasse les seules actions de son

histoire. Pour bien illustrer notre conception, nous plaçons au centre de la figure 1 le récit biographique entre le temps passé et le temps futur, concevant qu'il participe à édifier une « identité professionnelle dans le présent », considérant également qu'il contribue à construire, outre la dimension de la formation, d'autres dimensions.

Placé en retrait relativement à la dimension de la formation dans la figure 1, cet ensemble constitue un premier arrière-fond comprenant trois des dimensions fondamentales de la construction identitaire. Par rapport à notre question générale de recherche, elles agissent en quelque sorte comme un « support » d'où émane la première dimension. Cet ensemble représente ni plus ni moins le processus de la construction de l'identité professionnelle. Inspirée par les recherches de Sainsaulieu (1988 ; 1996, dans Francfort et al. 1995), celles de Dubar (1991, 1996) et par des travaux portant sur les récits biographiques (Demazière et Dubar, 1997, Dubar, 1998, 1998 a ; Heinich, 1995 ; Josso, 1991; Pineau et Jobert, 1989; Piron, 1996), nous intitulons ces dimensions « rapport à l'espace et au temps », « rapport aux autres » et « rapport à l'activité<sup>1</sup> ».

Dans notre recherche, nous observons inévitablement ces trois dimensions dans la mesure où elles circonscrivent le processus identitaire individuel : c'est à partir d'elles que nous décrivons les particularités propres à l'intermittence en emploi qui, nous l'avons vu, n'ont pas encore été beaucoup explorées. Même si notre étude s'intéresse à l'expérience de la formation continue, nous aurions tort de nous limiter à investiguer cette dimension et à observer de façon superficielle ses liens avec l'ensemble des dimensions reliées à la construction identitaire. Il apparaît essentiel de s'attarder aussi à ce sous-ensemble à trois dimensions qui constitue l'inévitable « fond » permettant de dégager les relations qui existent entre les dimensions de la construction identitaire d'une part, et l'objet spécifique de cette étude, soit les dimensions de la formation d'autre part.

---

<sup>1</sup> Précisons que la dimension « rapport à l'activité » se rapporte, en grande partie, à des résultats de recherche décrits à la section 3.2.3 et qui ont été également regroupés sous la catégorie « rapport à l'activité ». Cependant, cette dimension réfère également à des observations relatives au processus cognitif de la construction identitaire et décrites à la section 2.2.3. La dimension « rapport à l'activité » présentée ici constitue donc en quelque sorte une retraduction synthétique de ces deux dimensions.

Comme le montre le tableau 1, ces trois dernières dimensions comptent plusieurs sous-dimensions. Chacune d'elles présente un degré de structuration différent : il varie selon l'étendue et la densité des connaissances antérieures et selon nos propres intérêts de recherche. Par exemple, la dimension du « rapport au temps et à l'espace » et celle du « rapport aux autres » ont, à ce jour, été investiguées sous plusieurs angles, ce qui explique qu'elles sont composées de plusieurs sous-dimensions que nous explorons à notre tour. Avec ces dimensions, nous avons des visées d'analyse descriptive et compréhensive, puisque nous cherchons, non seulement à répertorier et à décrire les indicateurs, mais également à dégager leurs liens avec la dimension de la formation continue.

Notre cadre de référence comprend également une dimension, nommée « présentation de soi »<sup>2</sup>. En considérant que l'identité est à la fois un résultat et un processus (Sainsaulieu, 1988, 1996) et que la construction de soi révèle une « forme identitaire »<sup>3</sup> (Dubar, 1991, 1994, 1998 a), nous nous intéressons non seulement au processus identitaire mais également à son « résultat ». Nous cherchons à vérifier l'aboutissement du processus identitaire, c'est-à-dire la démarche englobante du cheminement qui est cristallisée dans la présentation de soi.

---

<sup>2</sup> Le lecteur aura remarqué que cette dimension se rapporte à un aspect bien précis du processus cognitif de la construction identitaire que nous avons exposé à la section 2.2.3.

<sup>3</sup> Quoique plusieurs appellations permettent de rendre compte des modes différenciés de construction identitaire (portrait, type ou modèle par exemple), nous employons celle de « forme identitaire » empruntée à Dubar. Celui-ci utilise ce terme une première fois dans son ouvrage, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles* (1991) désignant ainsi les produits instables des transactions subjectives et objectives de construction de soi (p. 257). Dans des travaux subséquents (1997, 1998a, 1998b), il explique que la forme identitaire renvoie directement au processus discursif lié au développement de l'identité, à la manière employée par une personne pour organiser son histoire et traduire son univers. Il emploie donc le terme « formes identitaires » comme un outil analytique. Elles sont des « types-idéaux » qui traduisent les configurations correspondant à des schèmes de discours. Celles-ci sont reconstruites et identifiées en cours d'analyse par le chercheur intéressé à y découvrir une logique interne et cohérente.

Ajoutons que la notion de forme est particulièrement pertinente pour nous, car elle renvoie à celle de formation. Comme l'expliquent Morin et Brunet (1992): « qui dit formation dit forme » (p. 7). Ces auteurs décrivent trois caractéristique de la forme : elle veut dire « moule », « configuration » et désigne une « structure d'organisation » qui « unifie » et « fait exister ». Mais, la forme n'est pas qu'une simple figure car elle renvoie nécessairement à une matière, aux parties qui la composent. Elle n'existe que par les relations qu'elle entretient avec des repères – ici, des repères identitaires – que nous nommons dimensions. Enfin, la forme existe comme résultat d'une activité finalisée, comme réalisation d'une fin vers laquelle elle tendait. Le rapprochement que nous faisons entre la « formation » et « forme identitaire » met en relief le résultat provisoire du mouvement du parcours d'emploi et de formation et celui du processus de construction de l'identité.

Or, celle-ci transparaît dans le mode de présentation, dans les catégories langagières employées pour se décrire (Boutet, 1997; Demazière et Dubar, 1997; Dubar, 1998). Avec cette dimension, nous sommes en posture d'exploration, ce qui explique qu'on n'y trouve qu'une sous-dimension.

Finalement, notre cadre de référence conceptuel comprend une dimension consacrée à l'investigation de « l'expérience de formation ». Située au centre de notre schéma, c'est la première dimension. Cette dimension reflète l'objet même de notre démarche et constitue le point focal d'investigation de notre enquête qui consiste à saisir les articulations entre la formation et les autres dimensions de l'identité édifiée au cours du cheminement d'emploi et de formation ; sur le schéma, la dimension 1 paraît donc superposée aux autres dimensions de façon à rendre compte de son statut particulier pour nous. Les connaissances à son sujet étant limitées, nous adoptons là aussi une posture exploratoire en nous intéressant essentiellement à différents aspects de la formation des travailleurs intermittents comme nous l'exposerons au chapitre suivant.

Notre cadre de référence conceptuel présente donc schématiquement le processus de construction identitaire : il est composé de dimensions correspondant à des niveaux d'observation variables et il comporte un certain nombre de sous-dimensions déjà établies. Il sert à vérifier la présence ou l'absence de huit dimensions et de nombreuses sous-dimensions dans le processus identitaire et à observer les relations qui existent entre chacune d'elles. Ce cadre demeure toutefois « ouvert » puisqu'au cours de la collecte des données, nous restons réceptive à l'identification de nouveaux indicateurs pouvant enrichir l'une ou l'autre des dimensions du processus de construction identitaire. C'est une « charpente provisoire » (Van der Maren, 1995 : 17-20) revue et complétée au fur et à mesure de l'analyse grâce aux nouvelles questions suscitées au cours de la recherche.

Dans ce chapitre, après avoir établi les questions directrices de la recherche, nous avons présenté nos conceptions paradigmatiques et avons décrit schématiquement notre cadre de référence conceptuel. Ainsi, nous avons montré notre façon d'appréhender le phénomène identitaire en dégagant les dimensions que nous considérons essentielles. Au chapitre suivant, nous décrivons notre manière d'utiliser ce cadre.

## CHAPITRE 4

### LA DÉMARCHE METHODOLOGIQUE : ENQUETE ET ANALYSE

Dans ce chapitre, nous traitons de notre démarche méthodologique en décrivant les principales opérations et étapes de recherche. En premier lieu, nous exposons notre façon de rendre les concepts de référence opérationnels ; nous explicitons ensuite l'approche méthodologique, les modes et les techniques de collecte d'information et nous donnons les renseignements sur l'échantillon et sur les sources de données. Enfin, nous soumettons notre manière de traiter les données et d'en contrôler la qualité.

#### 1. LES DIMENSIONS DU CADRE DE RÉFÉRENCE OPÉRATIONNEL

Rappelons que notre enquête vise à saisir la situation des travailleurs intermittents en repérant les jalons de la construction identitaire et en particulier ceux qui sont associés à l'expérience de formation. Comme nous l'avons spécifié au chapitre précédent, le cadre de référence conceptuel est composé de huit dimensions et de plusieurs sous-dimensions. Ce cadre devient utile à l'analyse des données recueillies en cours d'enquête lorsque chacune des dimensions est définie et traduite en indicateurs opérationnels, processus par lequel il devient un cadre de référence opérationnel. Cet outil, essentiel au traitement analytique, sert à baliser notre champ d'investigation. Nous le présentons en décrivant chacune des huit dimensions de la même manière que nous l'avons fait au chapitre précédent. Nous commençons en décrivant la dimension qui concerne le contexte social, juridique et économique et nous terminons en traitant celle qui porte sur la formation.

##### - Le contexte social, juridique et économique

Le contexte social, juridique et économique désigne l'ensemble des éléments circonstanciels (règles, conditions, événements, modalités, etc.) qui « préexistent » à l'expérience personnelle et qui exercent une influence sur la trajectoire d'un individu. Pour comprendre sa contribution au processus de construction de l'identité professionnelle, nous saisissons deux sous-dimensions : l'une concerne les caractéristiques sociales, juridiques et économiques du domaine occupationnel

proprement dites, l'autre s'intéresse aux perceptions qu'en ont les individus. La liste suivante décrit les indicateurs qui nous aident à les repérer.

Sous-dimensions	Indicateurs
Caractéristiques sociales, juridiques et économiques du domaine professionnel :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• situation du domaine professionnel (croissance, régression, stagnation);</li> <li>• conditions salariales dominantes ;</li> <li>• données générales sur les relations de travail : taux de syndicalisation, type de gestion du personnel, pratique d'embauche, type d'entente contractuelle (partiel, temporaire, etc.), division du travail au sein des établissements ;</li> <li>• taux de placement des finissants du domaine d'études ;</li> <li>• taille des entreprises ;</li> <li>• mode de production favorisé.</li> </ul>
Représentation personnelle du contexte :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• référence à des représentations de la situation du marché du travail en général ou du domaine professionnel.</li> </ul>

#### - Le cheminement d'emploi

Le cheminement d'emploi débute avec le premier engagement professionnel obtenu par une personne depuis la sortie de sa formation universitaire initiale, c'est-à-dire après l'obtention d'un premier diplôme. Il comprend les activités professionnelles exercées contre une rémunération et tous les autres événements ou moments rattachés à la vie professionnelle, tels que les périodes de chômage et les moments d'attente. Nous nous penchons plus particulièrement sur deux sous-dimensions, les emplois et les périodes sans-emploi, à partir des indicateurs décrits à la page suivante



Sous-dimensions	Indicateurs
Caractéristiques des emplois :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• type d'emploi ;</li> <li>• moment dans le parcours ;</li> <li>• statut d'emploi ;</li> <li>• durée ;</li> <li>• type de cessation ;</li> <li>• motif de cessation ;</li> <li>• fonctions exercées ;</li> <li>• domaine de pratique ;</li> <li>• type d'employeur ;</li> <li>• secteur d'activités ;</li> <li>• récurrence d'emplois comparables.</li> </ul>
Caractéristiques des périodes sans emploi :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• moment dans le parcours ;</li> <li>• fréquence ;</li> <li>• durée.</li> </ul>

- Le cheminement de formation

Le cheminement de formation comprend l'ensemble des activités formelles de formation auxquelles participe une personne depuis l'enfance. Pour saisir l'importance que prend l'expérience de formation dans son histoire, nous nous intéressons aux événements survenus lors de sa formation initiale et principalement ceux qui concernent la formation universitaire initiale et la formation continue. Comme le montre la liste suivante, plusieurs indicateurs sont associés à trois sous-dimensions.

Sous-dimensions	Indicateurs
Événements marquants de la formation initiale :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• types d'activité ;</li> <li>• durée ;</li> <li>• lieux de formation.</li> </ul>
Événements de la formation universitaire initiale :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• moments de la sortie ;</li> <li>• durée des études ;</li> <li>• domaine d'études ;</li> <li>• changements de domaine.</li> </ul>
Événements de la formation continue :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• type d'activités ;</li> <li>• durée ;</li> <li>• motifs de participation ;</li> <li>• lieux de formation.</li> </ul>

## - Le rapport au temps et à l'espace

L'expérience professionnelle d'une personne s'inscrit dans le temps et dans l'espace : elle se situe dans le passé, le présent, le futur et se déroule dans différents territoires. L'intermittence se vit sous le mode de transitions répétitives dont la nature et les motifs peuvent varier, ce qui influence l'interprétation subjective et la perception individuelle de la cohérence identitaire. Pour mieux comprendre la façon dont une personne vit son rapport au temps et à l'espace, nous référons aux sous-dimensions suivantes d'après les indicateurs opérationnels présentés ci-après.

Sous-dimensions	Indicateurs
Désignation du territoire et positions professionnelles occupées :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• description du territoire en termes de postes, de fonctions occupées, de domaines de pratique, de collectivités, etc.</li> <li>• indication sur la durée d'occupation des positions et sur leur visibilité sociale.</li> </ul>
Statuts socioéconomiques :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• indications du statut afférent à chacune des positions professionnelles (ex : salarié, travailleurs autonome, etc.).</li> </ul>
Origine de l'occupation d'une position :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mention d'une offre externe ou d'une sollicitation.</li> </ul>
Repères temporels :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• situation dans le temps en référence à l'âge, à l'année, à l'évolution intergénérationnelle des positions professionnelles de la famille ou à des événements particuliers.</li> </ul>
Mouvement du parcours, référence à la durée et type de transition :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mention des interruptions, des ruptures d'engagement et de la durée des expériences, ce qui indique la perception d'une plus ou moins grande discontinuité.</li> </ul>
Sens et intensité du parcours:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• association à un mouvement en progression, en stagnation ou en régression et mention d'une correspondance avec les souhaits personnels ;</li> <li>• référence à la conduite du trajet (témérité, volonté, impulsion, retrait, etc.).</li> </ul>
Projet ou stratégie professionnelle :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• indication de l'existence, d'un projet, d'une stratégie professionnelle, d'une planification.</li> </ul>
Degré d'autonomie dans la direction du parcours :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• référence aux choix de contrats, aux motifs de changements d'emploi, etc.</li> </ul>

- Conscience et perception du changement : • mention des changements qui composent l'histoire personnelle en référence à des transitions ou à des ruptures. Indication sur la teneur ou le degré d'appréciation.
- Idéal de soi, projection d'idéaux, perception d'un horizon : • Mention d'idéaux (professionnels ou autres), d'une projection de soi dans l'imaginaire, d'un horizon tangible ou mythique.
- Utilisation des temps sociaux : • mention d'une participation à des activités suivant les rythmes collectifs (ex: faire du 9 à 5, consacrer ses week-ends aux loisirs).

### - Le rapport à l'activité

Le rapport individuel à l'activité concerne le sens qu'une personne accorde aux différentes activités dans lesquelles elle s'investit. Au sein d'activités - liées à la vie professionnelle ou à d'autres expériences - les gestes, les tâches et les productions accomplies sont les vecteurs de l'expression individuelle et des valeurs intimes. Selon le degré de concordance qui existe entre les conditions et la nature des activités d'une part, et l'intériorité personnelle d'autre part, l'individu interprète son rapport à celles-ci comme étant aliénant, épanouissant, porteur de liberté, etc. Tel que mentionné dans la liste ci-dessous, plusieurs sous-dimensions auxquelles sont associés des indicateurs permettent d'observer le rapport individuel à l'activité.

Sous-dimensions	Indicateurs
A) Activités professionnelles Types d'activités et d'expériences :	• mention des fonctions professionnelles exercées, de leurs caractéristiques et de l'écart qui existe entre elles, c'est-à-dire le degré de proximité entre les fonctions et les tâches effectuées.
Degré d'implication :	• référence à l'énergie personnelle déployée, au temps consacré, à l'importance accordée, etc.
Degré d'appréciation :	• mention de l'appréciation positive ou négative, de l'exercice d'une activité ou de sa préférence pour l'un ou l'autre de ses aspects.
Sens accordé :	• indication de l'appréciation des fonctions professionnelles exercées, et exprimée en termes d'épanouissement, d'aliénation, d'indifférence, d'expression des valeurs, etc.

## B) Activités « hors travail »

Types d'activité et d'expérience « hors travail » :

- référence à des périodes de chômage, d'étude, de recherche d'emploi, de loisir, de voyages, etc.

Degré d'implication :

- référence à l'énergie personnelle déployée, au temps qui y est consacré, à l'importance accordée, etc.

Degré d'appréciation :

- mention de l'appréciation positive ou négative de l'exercice d'une activité ou sa préférence pour l'un ou l'autre des aspects.

Sens accordé :

- indications de l'appréciation de ces activités, exprimées en termes d'épanouissement, d'aliénation, d'indifférence, d'expression des valeurs, etc.

### - Le rapport aux autres

Les relations qu'une personne vit avec les autres lui permettent de se reconnaître, de se différencier et de ressentir une appartenance sociale et professionnelle. Nous nous référons aux expériences relationnelles d'un individu en observant les différentes positions occupées au sein de groupes (expérience objective) qui se déroulent à différents niveaux (familial, professionnel, institutionnel, etc.) et à la manière dont les relations sont interprétées subjectivement (ex : appréciation, réponse aux attentes personnelles). Les sous-dimensions et indicateurs présentés ci-dessous décrivent comment nous analysons le rapport aux autres.

Sous-dimensions	Indicateurs
Expériences interactives	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mention des relations avec des individus, des groupes ou des collectifs.</li> </ul>
Liens de sociabilité et les zones d'investissement affectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• description des relations interpersonnelles et affectives : leur nature, leur fréquence, leur degré d'appréciation, leur provenance.</li> </ul>
Support relationnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mention du degré de support relationnel, de l'existence d'un réseau d'entraide, etc.</li> </ul>
Rapport à la hiérarchie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• référence aux relations avec les supérieurs hiérarchiques en terme de reconnaissance ou de non-reconnaissance.</li> </ul>
Accès au pouvoir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• indications sur les possibilités d'accéder à des privilèges, des gratifications (promotion, accès à de l'information, etc.).</li> </ul>
Modèles professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• indications de la présence d'une personne qui est source d'admiration et de stimulation.</li> </ul>

### - La présentation de soi

Dans la présentation de soi, la personne se désigne à autrui en synthétisant son identité professionnelle au sein d'une expression, d'un nom, ou d'une catégorie, de façon à rendre cohérente et intelligible son expérience professionnelle. Elle « se dit » à travers un langage socialement partagé et des mots qui sont sujets à interprétation. Les indicateurs mentionnés ci-dessous permettent d'identifier le mode de présentation de soi.

Sous-dimension	Indicateurs
Catégories nominales	<ul style="list-style-type: none"> <li>mention d'un titre professionnel, d'une catégorie nominale, ou autres éléments symboliques descriptifs synthétiques.</li> </ul>

### - Le rapport à la formation

Le rapport à la formation continue se structure à partir des activités et des processus au sein desquels les personnes développent leur faculté de compréhension et d'expression, leur aptitude à assumer leurs rôles sociaux et professionnels et leur capacité à s'intégrer et à participer à leur milieu. La dimension de la formation comporte plusieurs sous-dimensions et, comme l'indique la liste ci-dessous, chacune d'elles est traduite en indicateurs observables.

Sous-dimensions	Indicateurs
a) Nature des activités et des expériences de formation - associées au parcours de formation instituée :  - reliées à la socialisation naturelle :  - reliées à l'acquisition ou au développement de savoirs professionnels ou de gestion de carrière :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- référence aux études universitaires ou autres, aux diplômes ou à d'autres certifications, à la discipline étudiée, à des cours suivis, à une démarche d'orientation scolaire ou professionnelle, à des stages, à des travaux académiques, etc.</li> <li>mention des apprentissages intériorisés à travers les relations familiales ou autres réseaux d'appartenance révélant les normes, valeurs, attitudes culturelles.</li> <li>mention des savoirs professionnels acquis par l'expérience ou par l'apprentissage voulu et planifié ainsi que les activités de perfectionnement.</li> </ul>

- liées à l'auto-formation :
    - référence à des connaissances acquises par l'intermédiaire d'une démarche autonome, d'une initiative personnelle.
  - associées à l'orientation professionnelle :
    - mention de la participation à une démarche d'orientation professionnelle, à une recherche individuelle de compréhension de son expérience, à un processus d'évaluation, etc.
  - axées sur la réflexivité
    - mention d'une recherche de compréhension de l'expérience, d'un processus d'évaluation, etc.
- b) Types de savoirs :
- mention des savoirs acquis ou utilisés : savoir professionnel, savoir relationnel, savoir théorique, etc.
- c) Rapport à la formation :
- indication sur les motifs de participation à des activités de formation, les perspectives de participation ;
  - mention du sens accordé aux savoirs.

C'est donc à l'aide de l'ensemble de ces indicateurs que nous examinons les données de l'enquête. Nous observons également les variables sociodémographiques, classiques telles que, l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, le secteur d'activité économique et la durée de l'expérience professionnelle.

Avant d'indiquer comment ce cadre de référence sert au traitement analytique des données d'enquête, nous décrivons la démarche méthodologique.

## 2. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUETE

Puisque la question qui nous intéresse n'a pas été abordée directement à ce jour, une démarche inductive de nature exploratoire sur des données qualitatives s'avère pertinente. À partir de conceptions inspirées de l'interactionnisme symbolique et de l'herméneutique dans notre compréhension de l'identité professionnelle, comme nous l'avons spécifié au chapitre précédent, nous recourons à des « récits professionnels » et à des « études de cas » pour collecter les données.

## 2.1. Les approches privilégiées

Notre démarche méthodologique relève de deux approches de recherche : la biographie professionnelle et l'étude de cas. Nous exposons leur utilité et leur pertinence pour notre questionnement.

### 2.1.1. La biographie professionnelle

Puisque notre étude porte sur la question identitaire, l'utilisation de récits professionnels inspirés de l'approche biographique s'avère intéressante pour nous. Elle est employée dans des recherches portant sur l'identité personnelle (Guillaume, 1996; Piron, 1996), sur l'identité professionnelle (Bernier et Perrault, 1987; Broda et Roche, 1993; Demazière et Dubar, 1997; Heinich, 1995) et dans des travaux investiguant les situations de chômage (Desmarais, 1989; Grell et Werry, 1993). Elle n'est pas étrangère non plus à la recherche du domaine de l'éducation, ayant été utilisée pour l'étude du processus de la formation d'adultes (Chéné, 1993; Josso, 1991; Pineau et Marie-Michelle, 1983). Voyons de plus près en quoi elle consiste et ce qui justifie son utilisation.

Cette approche exploite le processus discursif et comporte un bon potentiel pour décrire les événements d'un parcours et pour faire émerger le sens personnel de l'expérience. Toutes les recherches dites « biographiques » ne s'inspirent cependant pas des mêmes paradigmes. Celui que nous privilégions se rattache à la philosophie herméneutique. Dans cette perspective, elle présente certaines particularités qui concernent notamment la fonction du langage, le statut accordé au récit et la relation entre le narrateur et le chercheur.

Tout d'abord, la communication et la production langagière tiennent une place centrale dans l'approche biographique. L'expression langagière n'est pas seulement un outil de production d'un récit ou un simple corpus d'informations, elle s'avère plutôt un processus de production de soi, d'élaboration de la réalité personnelle (Chéné, 1989). Le récit professionnel ne correspond pas non plus uniquement à une mise en mots de l'expérience individuelle passée, ni à une simple réplique de l'histoire personnelle, elle équivaut à un déchiffrement et à une évaluation de sa propre expérience (Demazière et Dubar, 1997). En d'autres termes, le récit n'a pas simplement une fonction informative ou descriptive mais plutôt une fonction constructive. Car, au fur et à mesure où une personne raconte sa vie professionnelle, elle sélectionne les événements les plus

déterminants, leur inscription dans le temps et leur enracinement dans une perspective personnelle ce qui permet d'en faire jaillir une cohérence d'ensemble. Selon cette conception, la langue agit comme une matrice qui permet la mise en forme de l'expérience individuelle. Ainsi, dans l'approche biographique, les informations recueillies émergent d'un récit personnel qui est « (...) le produit d'une démarche globale et cohérente par laquelle le narrateur, se posant comme sujet, tente de conférer un sens à son expérience vécue, en l'organisant dans une structure narrative propre » (Chanfrault-Duchet, 1987 : 13).

De plus, dans le cadre d'une entrevue de recherche, l'entretien biographique comporte une dimension dialogique, le récit étant produit grâce à la relation entre le chercheur et le participant (Chanfrault-Duchet, 1987; Demazière et Dubar, 1997; Le Gall, 1987). Selon cette conception, le rôle de chercheur dépasse celui d'un simple « collecteur d'informations ». Sa position ne se limite pas seulement à celle de « destinataire du récit » produit par le travailleur. En tant qu'interlocuteur, le chercheur joue une certaine part dans la construction du récit par sa façon d'écouter, de réagir et d'encourager le développement de l'histoire. Comme le dit bien Le Grand (1988), ce mode d'investigation repose sur une « heuristique implicationnelle ».

Le récit fait également écho à l'expérience sociale du participant. En effet, pour traduire sa pensée, un individu choisit les mots disponibles dans l'univers langagier qu'il partage avec son interlocuteur. Dans le choix de son vocabulaire, il fait nécessairement référence à sa communauté, laquelle produit les catégories sémantiques. Les mots sont autant de catégories sociales dans lesquelles l'individu se situe lui-même et structure son expérience. Par la parole, il s'approprie le monde et précise sa position dans cet univers socialement partagé (Demazière et Dubar, 1997).

À partir de cette conception, comment s'effectue l'entretien de type biographique ? D'abord, nous invitons des travailleurs intermittents à raconter leur histoire professionnelle, à se présenter, à expliquer « qui ils sont » de façon à nous faire comprendre les assises à partir desquelles ils se sont construits une identité. Plus spécifiquement, nous leur demandons de « dire » leur expérience, de décrire leur cheminement, de livrer ce qui avait été important pour eux dans leur vie professionnelle, ce qu'il en est aujourd'hui, et ce qu'ils projettent pour l'avenir. Nous demandons aux participants de centrer leur récit sur l'histoire professionnelle, mais souvent ils la décrivent en faisant des incursions dans certaines parties de leur histoire



personnelle, familiale ou sociale. Bien entendu, ce sont eux qui décident du début de « leur histoire ». Tout le long du récit, nous incitons chaque personne à révéler autant les éléments événementiels objectivement observables de leur expérience empirique, que les réflexions subjectives et symboliques émanant de leur interprétation personnelle (Demazière et Dubar, 1997; Passeron, 1989; Poirier, Clapier-Valladon et Raybaut, 1983). Dès lors, la biographie professionnelle révèle autant le vécu personnel, les conditions objectives dans lesquelles les personnes évoluent, que le processus cognitif d'interprétation *in situ*.

Puis, comme nous nous intéressons à la vie de l'autre, nous tentons d'établir un échange ouvert, nous plaçant en position d'aider chacun des participants à expliquer qui il est et à décrire le sens de son histoire professionnelle. Pour lui, ceci suppose une démarche introspective à laquelle nous collaborons par une écoute active. Cette position se distingue de la recherche de l'objectivité pure et d'une mise à distance radicale, lesquelles sont généralement prônées dans la démarche scientifique.

Ce sont là les caractéristiques essentielles de l'approche de la biographie professionnelle que nous adoptons. Voyons maintenant comment elle s'articule à une approche par études de cas.

### 2.1.2. Des études de cas

L'étude de cas désigne un type d'investigation inductive portant sur un nombre limité de personnes auprès de qui il s'agit de recueillir un grand nombre de données. Pourquoi y recourir ?

Premièrement, cette approche méthodologique se prête bien à l'exploration d'un phénomène nouveau comme celui que nous étudions. Selon Merriam (1988), elle permet généralement une description riche et approfondie du fait de la concentration sur un nombre limité de cas. Des études de cas portant sur l'identité nous apparaissent, en effet, fécondes et intéressantes (Bourdieu, 1993 ; Guillaume, 1996; Piron, 1996). Deuxièmement, cette approche favorise l'utilisation de techniques d'investigation variées. Troisièmement, nous la choisissons également à cause du type de cadre de référence privilégié. Abordant la question de l'identité professionnelle dans une perspective interdisciplinaire et par des éclairages théoriques multiples, l'examen de quelques cas typiques de travailleurs intermittents nous offre de questionner une

grande variété de dimensions. Enfin, l'étude de cas permet de privilégier la singularité, ce qui signifie le respect de la « logique » propre à chacun des professionnels interviewés. Dans cette perspective, chaque professionnel est envisagé comme une totalité exemplaire (De Bruyne, 1974).

Mais nous ne sommes pas sans savoir que cette question de la singularité est souvent critiquée lorsqu'il est question de l'approche par étude de cas (Van der Maren, 1995). En effet, à cause du nombre limité d'individus au sein de l'échantillon, des chercheurs prétendent qu'elle favorise « l'hypervalorisation » d'un cas unique ou d'une histoire individuelle n'ayant pas de lien avec l'ensemble du phénomène étudié. Plus précisément, la critique de cette approche porte sur la création par le chercheur même d'un événement exceptionnel, d'un cas extraordinaire, dont les traits ne seraient pas nécessairement partagés avec d'autres cas. Le problème résiderait alors dans une sorte « d'idéalisation de l'unique » à titre de représentation du normal (Van der Maren, 1995). En réponse à cet argument, il nous faut rappeler que notre recherche ne vise pas une représentativité statistique utile à la généralisation des résultats à l'ensemble des professionnels en situation d'intermittence en emploi. Notre étude répond plutôt à un « critère d'exemplarité », chaque personne servant d'illustration au phénomène de l'intermittence. Enfin, en optant pour des études de cas, nous cherchons surtout à recueillir un grand nombre d'informations dans une optique d'extension des données. Cependant, nous ne procédons pas à « une simple accumulation de faits », ni à une « simple description », nous cherchons également à les interpréter (de Bruyne, 1971; Merriam, 1988).

Ayant décrit les deux approches méthodologiques adoptées, voyons maintenant la stratégie d'échantillonnage utilisée ainsi que le portrait de notre échantillon.

## **2.2. La stratégie d'échantillonnage**

Les professionnels en situation d'intermittence constituent la population à l'étude. Compte tenu de la rareté des connaissances les concernant, seule une représentativité théorique s'avère pertinente pour constituer notre échantillon et non pas une représentativité statistique. Dans cette perspective, nous suivons les conseils de Hamel (1997 : 91-109) et nous représentons les qualités essentielles de notre population en tentant d'exposer, dans l'échantillon, la valeur des propositions conceptuelles avancées

au sujet du phénomène de l'intermittence telles que présentées à la section 1.1. du deuxième chapitre.

Notre stratégie d'échantillonnage repose essentiellement sur la définition opérationnelle des professionnels en situation d'intermittence qui sont, nous le rappelons, des personnes ayant un cheminement discontinu sur le marché du travail, un mouvement - volontaire ou involontaire - se produisant sous l'effet de l'occupation d'emplois temporaires (contrat autonome, emploi ou poste), de périodes sans travail ainsi que de ruptures ou de transitions multiples, vécues simultanément, ou successivement. Puisque nous recherchons une représentativité théorique, l'échantillon est constitué d'individus répondant à cette définition. Ainsi, au moment de l'enquête, chaque individu de l'échantillon est choisi parce qu'il répond aux trois critères suivants:

- il est un professionnel, doté au minimum d'un diplôme de premier cycle universitaire, qui exerce une fonction exigeant l'utilisation de ressources intellectuelles et d'une certaine expertise, et qui dispose d'une relative autonomie dans la pratique quotidienne de son travail<sup>1</sup> ;
- il a une trajectoire d'emploi discontinu sur le marché du travail, ce qui implique qu'au cours des cinq dernières années, il a occupé successivement au moins cinq postes ou obtenus des contrats de travail différents ;
- il est en emploi (salarié ou non), sans emploi, ou aux études.

Le second critère retenu, soit « au moins cinq postes au cours des cinq dernières années », comporte certes une part d'arbitraire ; cependant, il est justifié par des motifs précis. Premièrement, nous évitons volontairement toute personne ayant moins de cinq ans de vie professionnelle. De cette façon, nous écartons de l'échantillon les jeunes travailleurs récemment sortis du système scolaire qui seraient possiblement porteurs d'un problème d'insertion professionnelle, ce qui nous détournerait de notre

---

<sup>1</sup> Au moment de la sélection des participants, le fait de détenir un baccalauréat compte comme un critère de sélection pour la constitution de l'échantillon. Or, le recrutement des spécialistes des nouvelles technologies des communications s'est avéré plus laborieux que pour les autres catégories de travailleurs, notamment parce que plusieurs individus ne terminent pas leur formation de premier cycle universitaire avant leur insertion professionnelle. Compte tenu de ce phénomène, déjà connu par Gower (1998) notamment, nous révisons ce critère de sélection en cours de route et nous acceptons, pour cette strate de l'échantillon, des personnes ayant effectué des études universitaires, sans les avoir complétées. Il s'agit de trois personnes.

problématique. Deuxièmement, ce critère suppose un nombre suffisamment élevé de transitions au sein de la trajectoire pour représenter le phénomène de l'intermittence, tout en nous permettant d'éviter les situations d'interruptions d'emploi très particulières comme celles qui sont justifiées par un congé de maternité par exemple. Encore une fois, ce genre de situation aurait pu nous détourner de notre problématique. Enfin, le critère, « au moins cinq postes au cours des cinq dernières années », recouvre une durée de trajectoire minimale qui permet d'observer une certaine variété de situations liées à l'intermittence.

À partir de ces critères de base, nous constituons un échantillon composé de 50 travailleurs intermittents, par « choix raisonné », de manière à obtenir une part à peu près égale d'hommes et de femmes sans contrôler cependant aucune autre variable, comme celle de l'âge par exemple. Nous voulons également un échantillon stratifié par domaine professionnel. Nous choisissons un échantillon qui comprend cinq strates homogènes incluant dix personnes pour chacun des domaines suivants : 1) la santé et les services sociaux, 2) la formation des adultes, 3) les arts, 4) les communications, 5) les nouvelles technologies de l'information et des communications.

Trois motifs justifient le choix et la variété des secteurs d'activités. Premièrement, l'emploi atypique est important dans ces domaines (DRHC, 1996). Deuxièmement, un échantillon contrasté offre un bon potentiel de comparaison puisqu'il nous permet d'observer l'influence de certaines variables<sup>2</sup>. Troisièmement, la disponibilité de recherches empiriques portant sur certaines de ces professions met avantageusement à notre disposition des données récentes auxquelles nous recourons au moment de l'analyse.

Ainsi, nous formons un échantillon initial de 50 travailleurs intermittents ; il constitue le premier bassin de participants. Suite à une première analyse, nous puisons dans celui-ci et nous sélectionnons dix personnes qui regroupent un second segment d'individus utile pour les études de cas. En effet, alors que l'échantillon initial alimente

---

2 Notre intention est de vérifier l'influence de la dimension du contexte social, juridique et économique propre à chaque secteur sur la construction identitaire ainsi que d'autres dimensions notamment celle qui concerne l'activité professionnelle. Ainsi, l'échantillon stratifié permet d'observer des professions dont la nature est très différente : on y trouve des « emplois relationnels » comme dans le cas de la formation d'adultes, des professions qui génèrent l'utilisation de technologie ou d'autres qui font directement référence à la création (les artistes) ; des métiers qui, par tradition, ont un caractère atypique (les artistes, les journalistes) et des professions pour qui la situation est récente (les travailleurs sociaux); des professions peu affectées par le chômage (les spécialistes des nouvelles technologies) en comparaison à des métiers où l'emploi est plus rare (les artistes).

la première phase de l'enquête, le second bassin sert aux phases subséquentes que nous décrirons plus loin.

Voici comment nous déterminons la composition du second bassin de participants. Pour chacun des cinq domaines professionnels, nous choisissons deux individus en nous basant sur le critère d'exemplarité, chacun des individus étant considéré comme une figure typique du groupe dont il est issu, et non comme un cas exceptionnel. Par exemple, une diététicienne et une travailleuse sociale sont sélectionnées après qu'une première analyse nous ait indiqué que leur expérience ressemble *grosso modo* à celle de la majorité des dix personnes œuvrant dans le domaine de la santé et des services sociaux du premier bassin.

Concrètement, nous constituons notre échantillon en faisant appel à des organisations qui regroupent des travailleurs intermittents<sup>3</sup> et en faisant appel à notre réseau personnel. Le recrutement débute en juin 1997. La majorité des individus est sollicitée au cours de ce mois et cette phase prend fin en novembre. Le recrutement dure donc six mois et il est facilité par le fait que les travailleurs contactés nous donnent les coordonnées de personnes dans la même situation professionnelle lesquelles, à leur tour, nous font bénéficier de leurs contacts.

Chaque travailleur est rejoint d'abord par téléphone et est informé des objectifs et des modalités de l'enquête. Nous les avertissons que leur participation peut se limiter à répondre au questionnaire et à remettre leur curriculum vitae ou, au contraire, qu'elle peut impliquer une entrevue. Tous les participants reçoivent un questionnaire, par courrier postal ou électronique, ainsi qu'une entente de consentement qui garantit l'anonymat et la confidentialité<sup>4</sup>. La formule de consentement se trouve à l'annexe 1. Après une première analyse, les travailleurs sélectionnés sont invités pour l'entrevue pour la seconde phase de l'enquête ; ils reçoivent un second formulaire de consentement puisqu'ils s'engagent dans une autre phase de la recherche. Celle-ci est présentée en annexe 2.

---

<sup>3</sup> Les organisations participant au recrutement sont: la Centrale des enseignantes et des enseignants du Québec, l'Association Québécoise des informatiennes et des informaticiens du Québec, l'Ordre des infirmières du Québec, l'Association des journalistes pigistes du Québec et le Groupe d'information aux travailleurs non syndiqués Au bas de l'échelle.

<sup>4</sup> Une seule personne se désiste en cours de route et nous la remplaçons par une autre ; alors, tous les questionnaires sont complétés et retournés comme nous le souhaitons.

### 2.3. Les caractéristiques de l'échantillon

L'échantillon comprend 50 travailleurs intermittents de la région de Montréal ayant eu au moins cinq contrats de travail durant les cinq dernières années. Comme nous l'avons explicité précédemment, cet échantillon original est constitué de deux bassins de travailleurs intermittents : un premier bassin regroupant la totalité des participants auxquels nous référons dans la première partie de l'enquête, celle du questionnaire que nous décrivons plus loin et un second bassin, composé de dix personnes avec qui nous continuons pour les études de cas. Décrivons d'abord les caractéristiques du premier segment de l'échantillon, nous verrons ensuite celles du second.

#### 2.3.1. Portrait du premier bassin de participants : 50 professionnels

L'échantillon comprend 50 personnes, soit 22 hommes et 28 femmes. Comme le montre le tableau II, la répartition des individus, selon le sexe, diffère considérablement selon les domaines. Par exemple, dans le secteur de la santé et des services sociaux, toutes les personnes de ce sous-groupe sont des femmes, alors que les hommes sont au nombre de 8 dans celui des nouvelles technologies pour deux femmes. En outre, les travailleurs intermittents de l'échantillon varient selon l'âge : 8 % des personnes sont âgées de moins de 30 ans, la moitié a entre 30 et 39 ans, 36 % est dans la quarantaine et seulement 6 % a plus de 50 ans.

Tableau II : Répartition des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines professionnels selon le sexe et l'âge (nombre : 50)

Domaines professionnels	Total	Femmes	Hommes	29 ans et -	30-39 ans	40-49 ans	+ de 50
Formation des adultes	10	3	7	1	2	7	0
Arts	10	5	5	1	7	2	0
Communications	10	8	2	0	7	3	0
Santé et services sociaux	10	10	0	0	6	3	1
Nouvelles technologies	10	2	8	2	3	3	2
Total	50	28	22	4	25	18	3
Pourcentage	100%	56%	44%	8%	50%	36%	6%

Puis, les professionnels ont tous une formation universitaire (tableau III). Si l'on fait exception de trois spécialistes des nouvelles technologies qui n'ont pas complété leurs études de baccalauréat, les travailleurs intermittents sont tous des diplômés.

universitaires, ce qui est conforme à notre stratégie d'échantillonnage. Plus précisément, 23 personnes sur 50 possèdent seulement un diplôme de baccalauréat, ce qui représente une proportion de 46 %. En outre, 5 personnes ont, pour leur part, deux baccalauréat (10 %) tandis que six détiennent un baccalauréat et un certificat (12 %).

Près du quart de l'échantillon a fait des études universitaires aux cycles supérieurs. Plus précisément, 20 % des travailleurs intermittents ont un diplôme de maîtrise et 4 % un doctorat. Les professionnels œuvrant dans les domaines de la formation des adultes et ceux qui travaillent dans le secteur des nouvelles technologies comptent parmi les personnes ayant le niveau de scolarité le plus élevé.

Tableau III : Scolarité des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines professionnels : distribution selon le diplôme (nombre : 50)

Domaines professionnels	1 bacc n-c	1 bacc	1 bacc et c.e.	2 bacc	1 m.a.	1 Ph.d	Total
Formation	0	3	2	0	3	2	10
Arts	0	6	1	2	1	0	10
Communications	0	5	2	2	1	0	10
Santé et services sociaux	0	7	0	1	2	0	10
Nouvelles technologies	3	2	1	0	4	0	10
Total	3	23	6	5	11	2	50
Pourcentage	6%	46%	12%	10%	20%	4%	100%

Légende : bacc n-c : baccalauréat non-complété; bacc. : baccalauréat; c.e. : certificat de premier cycle; m.a. : maîtrise (incluant aussi, dans un cas, un diplôme de cycle supérieur); Ph.d. : doctorat

Au moment de l'enquête, 19 des 50 travailleurs suivent une activité de formation continue, ce qui représente une proportion de 38 %. Comme le tableau IV le montre, nous trouvons des travailleurs intermittents en formation continue dans toutes les catégories professionnelles. Leur participation concerne majoritairement la formation professionnelle puisqu'il s'agit d'activités directement reliées au travail. En effet, sur les 19 participants, seulement trois personnes font mention d'une formation personnelle, c'est-à-dire des activités sans lien avec l'emploi ; il s'agit exclusivement de personnes travaillant dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Tableau IV : Situation de formation continue des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines professionnels : répartition selon le type de formation (nombre : 19)

Domaines professionnels	Formation professionnelle	Formation Personnelle	Total (nb - %)
Formation des adultes	3	0	3 (6%)
Arts	4	0	4 (8%)
Communications	3	0	3 (6%)
Santé et services sociaux	3	3	6 (12%)
Nouvelles technologies	3	0	3 (6%)
Total	16	3	19
Pourcentage	32%	6%	38%

Nous observons maintenant la composition de l'échantillon sous l'angle de leur situation d'emploi. D'abord, la durée des parcours d'emploi des travailleurs intermittents de l'échantillon est variable. Comme le tableau V l'indique, près du quart des personnes ont un cheminement très court, soit moins de 10 ans, alors que dans une proportion de 40 %, leur durée s'étend sur une période de 10 à 19 ans. Dans une proportion de 34 %, les travailleurs intermittents ont un parcours qui compte de 20 à 29 ans. Seules 4 % des personnes ont une vie professionnelle très longue, soit de plus de 30 ans.

Tableau V : Durée du cheminement professionnel des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines professionnels : répartition par tranches d'années (nombre : 50)

Domaines professionnels	- de 10 ans	10 -19 ans	20 -29 ans	30 ans et plus	Total
Formation des adultes	1	4	4	1	10
Arts	3	5	2	0	10
Communications	2	3	5	0	10
Santé et Services sociaux	2	5	3	0	10
Nouvelles technologies	3	3	3	1	10
Total	11	20	17	2	50
Pourcentage	22%	40%	34%	4%	100%

Au moment de l'enquête, les travailleurs intermittents se trouvent dans différentes situations professionnelles (tableau VI). En effet, 25 personnes, soit la moitié de l'échantillon, travaillent à la pige ou par cumul de contrats. Cette situation concerne la majorité des formateurs d'adultes (7 sur 10) et la plupart des individus œuvrant dans les communications (6 sur 10). Ce sont les professionnels issus du secteur de la santé et des services sociaux qui sont les moins concernés par cette situation. Par ordre



d'importance, les autres situations d'emploi sont : l'emploi régulier qui touche 7 personnes, mais aucun artiste, l'emploi temporaire (4 individus), et le travail autonome (4 individus). On trouve ensuite, des professionnels en situation de non-emploi (3 individus qui sont tous des artistes) ou aux études (3 individus). Trois spécialistes œuvrant dans le domaine de la santé et des services sociaux sont, pour leur part, sur une liste de rappel, une situation qui leur est exclusive.

Tableau VI : Situation d'emploi des travailleurs intermittents œuvrant dans cinq domaines professionnels : répartition selon le type d'emploi\* (nombre 50)

Domaines professionnels	à la pige	à contrat	travail autonome	emploi régulier	liste de rappel	sans emploi	aux études	total
Formation	7			2			1	10
Arts	4	1				3	2	10
Communications	6	1		2				10
Services sociaux	3		3	1	3			10
Technologies	5	2	1	2				10
Total	25	4	4	7	3	3	3	10
Pourcentage	50%	8%	8%	14%	6%	6%	6%	100%

\* Nous utilisons l'appellation « type d'emploi » de manière quelque peu impressionniste, ces catégories étant celles généralement employées par les professionnels eux-mêmes dans le questionnaire d'enquête. Le lecteur trouvera les définitions des termes et une analyse plus fine des catégories d'emploi à la section 2.2 du chapitre 5.

Nous venons de décrire les principales caractéristiques des travailleurs intermittents qui composent l'échantillon d'origine. Nous présentons maintenant celles qui concernent le second bassin de participants, composé de dix personnes.

### 2.3.2. Portrait du second bassin de l'échantillon : dix professionnels

Comme le montre le tableau VII, ce sous-groupe comprend autant d'hommes que de femmes. Ils sont tous âgés entre 30 et 50 ans. Certains travailleurs intermittents ont une trajectoire d'emploi de courte durée, la plus courte comptant 7 années ; d'autres ont un parcours professionnel plus long ; le plus étendu est de 19 ans.

Comme dans l'échantillon initial, ce second bassin de participants se caractérise par la variété des situations professionnelles<sup>5</sup>. En effet, certaines personnes travaillent à la pige ou sont employées sous contrat ; dans ce dernier cas, ils ont, soit un seul contrat ou

<sup>5</sup> Précisons que la situation professionnelle de plusieurs participants est différente selon les phases de l'enquête, c'est-à-dire qu'elle varie entre le moment du recrutement, celui du questionnaire et celui de l'entrevue. La description présentée ici réfère à leur situation au moment où ils ont complété le questionnaire.

plusieurs contrats à la fois. Une seule personne travaille en étant sur une « liste de rappel ». En ce qui a trait à leur formation, trois professionnels sont détenteurs d'un diplôme de deuxième cycle universitaire et quatre personnes sur dix suivent une activité de formation au moment où ils participent à l'enquête.

Tableau VII : Composition du second bassin de participants. Les dix professionnels en situation d'intermittence. Description selon le domaine professionnel, le sexe, l'âge, la durée du parcours d'emploi, la situation d'emploi, le diplôme et la participation en formation continue

Individus*	Domaine professionnel	Sexe	Age (ans)	Durée du parcours	Situation d'emploi	Formation universitaire	Formation Continue : oui/non
Antoine	formation	h	49	18 ans	pige	1 bacc 1 c.e.	non
Paulo	formation	h	41	17 ans	études + contrat	1 bacc 1 c.e. 1 m.a.	oui
Loïc	arts	h	37	12 ans	contrats	bacc/ m.a	non
Maude	arts	f	33	11 ans	contrats	bacc + m.a	non
Anna	communication	f	39	17 ans	contrats	1 b.a.	oui
Myriam	communication	f	43	19 ans	contrats	1 b.a.	non
Élise	serv. sociaux	f	31	7 ans	liste de rappel	1 b.a.	non
Natacha	serv, sociaux	f	32	8 ans	pige + emploi t. partiel	1 b.a.	oui
Cantin	technologies	f	36	15 ans	contrat	1 b.a n- c	oui
Félix	technologies	h	35	11 ans	pige	1 b.a.	non

\* Il s'agit de noms fictifs

**Légende** : bacc. : baccalauréat; c.e. : certificat de premier cycle ; m.a. : maîtrise ;  
n-c : non-complété

## 2. 4. La collecte des données

Au cours de l'enquête, nous recueillons des données portant sur l'histoire personnelle et professionnelle, sur l'expérience de formation ainsi que des informations sur le contexte social, juridique et économique en utilisant une variété d'instruments. Nous suivons un programme méthodologique en recourant aux sources suivantes : 1) des questionnaires distribués auprès de 50 personnes, 2) la sélection de cas typiques pour les études de cas 3) le curriculum vitae, 4) l'entrevue et, 5) des documents officiels pour une analyse complémentaire des données contextuelles. À la page suivante, le tableau VIII expose les éléments essentiels de notre démarche méthodologique.

Tableau VIII : synthèse de la démarche

Niveaux d'analyse	Sources de données	Instruments	Moments de la collecte
1. Analyse thématique	Questionnaire	Questionnaire	Auprès du premier groupe de professionnels (50)
2. Analyse des cheminements	Entrevue et curriculum vitae	Répertoire des événements	Auprès du second groupe de professionnels (10)
3. Analyse interprétative des récits professionnels	Entrevue individuelle et curriculum vitae	Guide d'entretien et curriculum vitae	Auprès du second groupe de professionnels (10)
4. Analyse du contexte	Documents officiels	Grille d'analyse	Avant et après la collecte auprès des professionnels

Nous décrivons les quatre sources de données utilisées lors de l'enquête. Nous commençons en traitant du questionnaire d'enquête, du curriculum vitae et de l'entrevue, nous terminons en discutant des documents officiels.

#### 2.4.1. Le questionnaire d'enquête

C'est à l'aide d'un questionnaire que les premiers renseignements sont obtenus. Suivant les conseils de Fortin, Taggart, Kérouac et Normand (1998), nous optons pour le questionnaire à questions ouvertes car c'est celui qui offre le plus de liberté aux informateurs. Considérant le caractère exploratoire de l'étude, ce questionnaire est court et ne comprend que trois questions ouvertes (voir l'annexe 3). L'espace réservé pour rédiger les réponses est restreint, ce qui évite une analyse trop fastidieuse pour cette première partie de l'enquête. Cette étape de la collecte vise à récolter des données sommaires et à sélectionner avec minutie quelques cas exemplaires de situations d'intermittence en emploi qui serviront pour la suite de l'investigation, soit les études de cas.

#### 2.4.2. Le curriculum vitae et le répertoire des événements

Des curriculum vitae sont recueillis auprès du premier bassin d'informateurs : ils servent principalement à sélectionner le deuxième groupe, soit les dix cas qui participeront à une entrevue. Utiles à la préparation des entrevues, les curriculum vitae s'avèrent précieux comme outil de référence au moment de l'entretien. Ce document personnel, destiné à un employeur potentiel, est d'utilisation courante chez les professionnels en forte mobilité. Il permet de saisir les grandes lignes d'un

cheminement professionnel puisqu'il synthétise les événements importants de la trajectoire.

Cependant, au cours de l'enquête nous constatons les conséquences négatives d'utiliser une source de données secondaire. Le curriculum n'est pas produit pour les bénéficiaires de la recherche mais plutôt comme outil stratégique destiné à un tiers, l'employeur potentiel. Or, les travailleurs disent qu'ils sélectionnent des événements professionnels, qu'ils en modifient certains aspects, notamment ceux qui sont relatifs à la durée des événements. Selon eux, le curriculum vitae n'est pas le reflet complet de leur réalité et il n'est pas très fiable à cet égard. Aussi, pour compléter et rectifier certains faits, nous utilisons un « répertoire des événements professionnels » que nous complétons avec chaque professionnel au moment de l'entrevue (voir l'annexe IV).

#### 2.4.3. Les entrevues individuelles

Le mode prépondérant de la collecte de données consiste en des entrevues individuelles de nature semi-directive entreprises selon l'approche de la biographie professionnelle. Les entrevues sont produites auprès du second bassin d'informateurs, soit dix personnes. La première entrevue est réalisée le 10 novembre 1997 et la dernière, le 11 janvier 1999<sup>6</sup>.

Avant les entrevues, en plus de connaître l'objet de la recherche, chaque travailleur est informé des grands thèmes dont nous voulons traiter. À l'aide d'un guide d'entretien où certains thèmes d'investigation sont prédéterminés, nous invitons le professionnel à se présenter, à raconter son histoire d'emploi et de formation sous un mode plutôt libre qui s'apparente à une conversation mais qui demeure néanmoins encadré par nos questions<sup>7</sup>. Le guide d'entrevue ainsi qu'un extrait d'entrevue se trouvent à l'annexe V. Tout en laissant le plus de liberté possible à chacun des informateurs, nous adoptons une attitude active dans notre façon de mener l'entrevue, aidant ainsi chaque personne à développer sa pensée, à apporter des précisions en plus de l'orienter vers les

---

<sup>6</sup> Elle se déroule donc sur une longue période puisque notre processus d'investigation n'est pas tout à fait linéaire. Certaines opérations de collectes de données sont, en effet, produites en parallèle à des phases d'analyse.

<sup>7</sup> À chaque entrevue, nous vérifions d'abord la situation professionnelle présente de la personne, nous lui demandons ensuite de raconter son histoire professionnelle en utilisant systématiquement la question suivante : « Aujourd'hui, vous êtes (musicienne par exemple) : racontez-moi comment vous l'êtes devenue. Racontez-moi votre histoire professionnelle ».

thèmes d'intérêt (Mucchielli, 1991). La durée moyenne des entrevues est de deux heures trente.

#### 2.4.4. Les documents officiels

Pour l'étude des dix situations professionnelles, nous procédons à l'étude de textes officiels, de données statistiques et de documents administratifs et réglementaires portant sur le milieu professionnel où évolue chaque travailleur. Il est essentiel de saisir les règles qui président à l'expérience individuelle et les principaux traits saillants du contexte d'exercice de la pratique professionnelle. Cette étude sert à mettre en relief les conditions qui sont vécues et relevées comme étant significatives par chaque personne. Ces données sont recueillies à deux moments : en aval et en amont de l'entrevue. En amont, elles nous sensibilisent au domaine professionnel et nous permettent d'anticiper certaines questions, alors qu'en aval, elles nous offrent, à travers le discours des personnes, les traits sociaux de leur expérience individuelle (Lessard et Tardif, 1996).

Donc, notre démarche méthodologique est plurielle. Elle s'appuie sur différentes sources de données et offre aux travailleurs intermittents une certaine variété dans les modes d'expression, ceux-ci se révélant tantôt par mode écrit et tantôt verbalement. Le pluralisme de notre démarche se reflète également dans notre manière de traiter les données comme nous l'exposons maintenant.

### 2.5 Le traitement analytique des données

L'enquête nous fournit une quantité importante de renseignements provenant de matériaux différents : des résumés d'histoires professionnelles issus des questionnaires écrits et des curriculum vitae, des biographies professionnelles verbales et des données officielles sur les contextes occupationnels. Ainsi, suite à la retranscription intégrale des entrevues, nous obtenons des données écrites que nous condensons, organisons, sélectionnons et analysons. Tout en utilisant notre cadre de référence opérationnel, nous privilégions deux niveaux d'analyse : une analyse horizontale et une analyse verticale.

### 2.5.1. Deux niveaux d'analyse : horizontal et vertical

Les histoires professionnelles des 50 travailleurs intermittents sont examinées horizontalement, par comparaison de cas (Van Der Maren, 1995). Cette démarche consiste à recouper les éléments collectés, à identifier les convergences et les divergences et à produire une somme des différentes histoires. L'observation horizontale offre une analyse globale de la construction identitaire en situation d'intermittence. Elle est effectuée d'abord avec le premier bassin de participants, puis une seconde fois, au moment de comparer les dix intermittents composant le second groupe.

Nous procédons également à une analyse verticale. Cependant, nous la faisons uniquement auprès des personnes du second groupe en vue de tenir compte de leur singularité. Dans cette perspective, chaque cas est considéré comme une totalité signifiante ; il est alors analysé pour lui-même. En d'autres termes, chaque personne est considérée comme une figure emblématique des professionnels en situation d'intermittence en emploi.

En plus de l'examen de la documentation officielle utile à l'identification des données sur le contexte social, juridique et économique sur lequel nous ne développons pas davantage, nous recourons à trois autres types d'analyse : l'analyse thématique, l'analyse des cheminements professionnels et l'analyse interprétative. Alors que nous appliquons l'analyse thématique seulement au premier groupe de participants, nous utilisons les trois types d'analyse pour l'étude des dix cas typiques.

### 2.5.2. L'analyse thématique

Avec les informations recueillies par questionnaire auprès des 50 professionnels rejoints, nous procédons à une analyse thématique. Nous faisons un inventaire des thèmes qu'ils abordent en nous laissant guider par nos questions de recherche et par les sous-catégories de notre cadre de référence opérationnel. Comme le suggère Paillé (1994), dans une première lecture nous procédons en posant des questions très générales : « que dit cette personne ? quels thèmes aborde-t-elle ? » Lors d'une seconde lecture, nous les précisons en nous aidant de notre cadre d'analyse opérationnel en nous demandant par exemple : « cette personne traite-t-elle du contexte économique ? qu'en dit-elle ? est-ce qu'elle décrit ses activités de travail ? mentionne-t-elle le sens qu'elle y accorde ? » Ainsi, en examinant ce qui est écrit, nous repérons et nous codons

les informations en leur attribuant un thème, un sous-thème, un événement, une activité ou une autre étiquette correspondant aux sous-catégories du cadre de référence. Chaque segment d'information, retenu et codé, est ensuite classé au sein de nos catégories prédéterminées (Van der Maren, 1995). Puis, toujours à l'aide du cadre de référence opérationnel, nous vérifions la présence ou l'absence d'indicateurs reliés à chacune des huit dimensions. L'unité d'analyse considérée est une « unité de sens » (Poirier, Clapier-Valladon et Raybaut, 1983) ou un « noyau de sens » (Bardin, 1977).

Bien entendu, la condensation et l'analyse des informations impliquent une certaine sélection des données. Sur l'ensemble des renseignements transmis par les professionnels, nous retrouvons des énoncés résiduels, c'est-à-dire des informations qui ne peuvent être accolées ni à l'une ni à l'autre des dimensions de notre cadre de référence. Celui-ci étant ouvert, nous les conservons de façon à créer de nouvelles sous-catégories ou pour enrichir celles que nous avons déjà. L'organisation des données brutes est facilitée par l'utilisation de divers outils d'analyse, tels que des grilles, des listes et des matrices (Huberman et Miles, 1991).

Bref, grâce à ce processus, nous obtenons les différents aspects qui participent à la construction de l'identité : les aspects relationnels et temporels, ceux qui sont liés aux activités exercées, à la présentation de soi, au contexte social, juridique et économique, et ceux qui relèvent de la formation. Sans procéder à une recherche de fréquence des thèmes proprement dits, nous repérons les redondances, les répétitions, et ce, en vue d'évaluer l'importance accordée par les participants à ces informations. De plus, nous effectuons quelques comparaisons entre les individus d'un même domaine professionnel, et d'autres encore entre les groupes professionnels. Au terme de cette phase du traitement, nous faisons l'inventaire des principaux thèmes liés à la construction identitaire en situation d'intermittence et nous consolidons le tout en comparant les résultats avec ceux d'autres chercheurs.

L'analyse thématique offre une fécondité indéniable, mais à certains égards, elle est limitée. Elle nous procure certes des éléments du contenu du phénomène identitaire, mais ceux-ci apparaissent isolés, morcelés, sans articulation. Ce type d'analyse permet difficilement de saisir le caractère proprement évolutif de la construction identitaire, c'est-à-dire son inscription dans le temps. Cette insuffisance s'avère considérable, d'autant que nous définissons l'identité comme un processus et que nous cherchons à saisir comment les dimensions s'articulent entre elles. Aussi, nous nous réjouissons de

compléter ce premier examen avec d'autres analyses en approfondissant notre étude avec d'autres sources de données auprès des dix travailleurs sélectionnés. C'est ce que nous décrivons dans les deux prochaines sections.

### 2.5.3. L'analyse des cheminements d'emploi et de formation

En nous attardant aux données recueillies auprès des dix professionnels, nous repérons et décrivons les principales positions qui composent les cheminements d'emploi et de formation ainsi que leur durée. Ceci laisse apparaître le nombre d'interruptions et les périodes sans travail. Cette analyse vise essentiellement à décrire la situation particulière de l'intermittence en emploi et à situer les périodes de formation continue.

À notre étonnement, cet exercice est beaucoup plus laborieux que prévu. Nous ne soupçonnions pas le nombre élevé d'événements composant les parcours d'emploi, ni non plus la complexité de la classification nominale et statutaire des emplois. Suivant les conseils de Demazière et Dubar (1997), nous portons attention aux catégories langagières en observant les termes utilisés par les participants en les comparant aux appellations administratives et aux concepts théoriques. Enfin, nous représentons schématiquement les dix cheminements d'emploi et de formation, ce qui nous aide à préparer la dernière phase d'analyse spécifiquement destinée aux aspects significatifs contribuant à l'identité professionnelle, soit l'analyse interprétative des récits.

### 2.5.4. L'analyse interprétative des récits professionnels

À partir de récits de la biographie professionnelle tirés des entrevues, nous cherchons à identifier les aspects essentiels dégagés par chaque personne. Plus précisément, nous tentons de découvrir le sens de leur expérience personnelle. Alors qu'au cours de l'analyse thématique nous répertorions des thèmes et que dans l'analyse des cheminements nous cherchons à saisir les positions et les événements, dans l'analyse interprétative nous focalisons notre attention sur le sens donné à l'expérience personnelle. Concevant qu'à travers son récit, le professionnel tente de transmettre la signification qu'il accorde à son histoire au-delà de la seule référence aux mots entendus et aux thèmes répertoriés, nous sommes à la recherche du « sens explicite », du « sens voulu », et nous nous attardons au « caractère intentionnel » du récit (Bernier, 1989).



Or, même si certains chercheurs conseillent pour ce type de traitement d'éviter les systèmes d'analyse mécanique complexes (Bertaux, 1980; Blanchet et Gotman, 1992; Ghiglione, 1989), nous sommes soucieuse de systématiser notre démarche. Nous optons alors pour l'approche analytique développée par Demazière et Dubar (1997) dans leur livre, *Analyser les entretiens biographiques*. Celle-ci présente un degré élevé de formalisation du travail d'interprétation et elle propose des procédures d'analyse précises (Schwartz dans : Schwartz, Paradeise, Demazière et Dubar, 1999). Inspirée de l'analyse structurale du récit, cette approche postule que la manière utilisée par une personne pour dire quelque chose est aussi importante que ce qui est dit. Dès lors, l'analyse consiste à reconstruire les catégories de pensée des informateurs, à chercher la logique interne du récit qui est généralement structuré autour d'une idée principale. De plus, cette approche postule que le discours a un caractère intentionnel et qu'il est structuré autour d'une série d'oppositions à partir desquelles apparaît la position principale du narrateur, le récit présentant, en effet, un acte de jugement, un engagement personnel ou une conviction. Ceci suppose de focaliser l'attention sur la forme du récit, celle-ci révélant la construction du sens.

Sans être complètement fidèle à ce qu'exposent Demazière et Dubar (1997), nous suivons sensiblement la même démarche tout en l'adaptant au contexte de notre recherche et à nos présupposés. Ainsi, contrairement à ces auteurs qui proposent une démarche inductive pure, c'est-à-dire une centration complète sur les récits sans recours à un cadre d'analyse pré-établi, nous optons pour une formule d'alternance entre l'analyse empirique et le questionnement théorique. C'est donc dire que nous fixons notre attention sur les propos des travailleurs tout en référant également à notre cadre de référence opérationnel. Pour l'essentiel, notre démarche comprend six grandes étapes.

La première étape de l'analyse consiste à découper le récit de l'entrevue en trois parties. Ainsi, nous obtenons : 1) les séquences de l'histoire professionnelle et les segments chronologiques, ce qui permet également de retracer précisément les événements du parcours d'emploi et de formation ; 2) les acteurs de l'histoire individuelle, ce qui inclut le personnage principal, soit le professionnel, et toutes les autres personnes, groupes ou institutions qui y interviennent ; 3) les arguments formulés par le professionnel à notre intention, c'est-à-dire les éléments à l'appui de la position principale posée dans le récit. Après avoir découpé et dégagé ces trois niveaux de discours, nous les mettons en

parallèle de façon à rassembler la trame générale du récit et à reproduire la chronologie de l'histoire.

Dans une deuxième étape, nous procédons à l'analyse de chacun des trois niveaux. Nous identifions les mots utilisés, ceux qui sont récurrents et ceux qui ont une forte valeur affective. Nous observons en particulier l'emploi du « je » et du « on » pour saisir la part de l'identification à des collectifs et nous sommes attentive aux verbes employés. Nous cherchons à déceler si les temps des verbes, et leurs modifications dans le récit, indiquent la perception du changement ou de la continuité, l'apparition de rupture, etc. Dans la même veine, nous focalisons notre attention sur des mots ou des expressions comme « jamais », « toujours ». Nous dégagons également les adjectifs récurrents, exercice qui révèle, par exemple, l'appréciation qu'ont les travailleurs à l'égard de leurs fonctions de travail ou des acteurs de leur histoire. Au fur et à mesure que nous examinons chacun des récits, de nouvelles observations surgissent. Par exemple, l'emploi de termes comme « il faut » révèle le caractère impératif de certaines actions, contrairement à « je peux » qui exprime la capacité ou la liberté. Dès lors, nous révisons les analyses précédentes et nous redoublons d'attention pour les suivantes. Nous cherchons ainsi les régularités dans chacun des récits et les mots qui sont typiques. À ce stade-ci, notre procédé est plutôt classique puisque nous suivons plusieurs des conseils exposés par des spécialistes de l'analyse de contenu (Bardin, 1977; d'Unrug, 1974).

Puis, nous passons à la troisième étape. Celle-ci est consacrée à la recherche des oppositions catégorielles. Ainsi, pour chacun des niveaux relevant de la première étape (les séquences du récit, les acteurs et les arguments), nous condensons les données en ne retenant que les mots et les expressions clés et en dégagant les principales oppositions qui émergent du discours. Les ayant d'abord mis à plat, nous cherchons ensuite leurs relations et leur logique d'ensemble. Pour paraphraser Demazière et Dubar (1997), nous tentons de déceler « l'ordre catégoriel » et cherchons à recréer schématiquement « l'architecture catégorielle à partir de la catégorie pivot centrale ». À cette étape, la procédure n'est pas sans difficulté. Signalons tout d'abord le fait que certaines parties de la narration ne comptent pas d'opposition. Autrement dit, le professionnel dit des choses qui ne sont liées par opposition à aucune autre composante de son récit. Nous nous demandons ce qu'il faut en faire et nous interrogeons sur le statut de ces éléments. Lorsque ces extraits nous semblent significatifs, pour les travailleurs ou pour nous, nous les conservons pour l'analyse. Autrement, nous ne les

utilisons pas. Une autre situation délicate est générée par les styles de récits très différents adoptés par nos informateurs. Certaines personnes racontent leur histoire de façon linéaire et très structurée, d'autres la décrivent en ayant recours à des illustrations et à des exemples, nous laissant le soin d'en interpréter la signification. Certains travailleurs exposent minutieusement les événements de leur vie professionnelle et apportent mille et une précisions, parfois microscopiques, tandis que d'autres encore se décrivent sous le mode de l'analyse faisant une synthèse globale de leur perception de leur parcours. Déjà rencontrée au moment de l'entretien, cette situation réapparaît au moment de l'analyse. Malgré les difficultés, nous obtenons une série d'oppositions pour chacun des trois niveaux dégagés au cours de la première étape dont nous extrayons des expressions, des mots ou des catégories langagières employés par les travailleurs intermittents. Précisons que, jusqu'à cette étape, nous n'utilisons pas encore beaucoup notre cadre de référence. En revanche, dès la quatrième phase nous en faisons usage plus résolument. Puis tout au long du processus, nous gardons un regard critique sur la méthode en prenant note de ses difficultés et de ses lacunes. Plusieurs révisions de nos procédures sont nécessaires, ce qui nous amène à effectuer un mouvement de va-et-vient entre les différentes opérations. Cependant, à partir de la quatrième étape de notre processus, nous stabilisons notre procédure.

L'étape quatre est destinée à la confrontation de l'architecture catégorielle avec notre cadre de référence opérationnel. Il s'agit d'effectuer une superposition des deux cadres, ce qui consiste à comparer et à concilier celui qu'utilise naturellement le travailleur dans son récit avec le nôtre. Concrètement, nous vérifions si les catégories employées par chacun des dix travailleurs correspondent ou non aux huit dimensions et nombreuses sous-dimensions de notre cadre de référence. Ainsi, nous produisons un résumé de chaque histoire professionnelle en intégrant les dimensions et les sous-dimensions et en identifiant celles qui sont absentes de leurs discours.

Dans une cinquième étape, nous décrivons de manière synthétique le portrait identitaire de chaque personne, de façon à répondre à notre question centrale de recherche tout en accolant une « étiquette » principale considérée comme l'opposition principale à partir de laquelle est structuré le récit. Nous rédigeons un résumé, non plus à partir des catégories langagières utilisées par les professionnels – ce que Demazière et Dubar (1997) nomment « les catégories indigènes » - mais en nous référant plutôt à nos propres concepts, c'est-à-dire ceux de notre cadre de référence conceptuel. Dans une perspective de validation, nous comparons notre résumé aux informations provenant

de l'analyse thématique des questionnaires d'enquête. C'est lors de cette étape que se termine l'analyse verticale, l'analyse de comparaison des cas débutant avec la sixième étape.

À cette dernière phase de l'analyse, nous comparons les résumés faits pour chacun des professionnels. Ce procédé est supporté par un long processus d'aller et retour entre chacun des cas. Il a comme aboutissement, la détermination des éléments semblables et dissemblables, de même que l'identification des catégories les plus discriminantes en vue de la production d'une typologie des identités professionnelles. Le procédé est laborieux du fait que nous considérons les catégories les plus prégnantes parmi toutes les sous-dimensions que compte notre cadre de référence opérationnel. Il l'est également parce que nous tentons de respecter, le processus individuel de chaque travailleur, l'issue de chaque histoire, de même que leur enchâssement dans les trajectoires objectives. Comme nous l'enseignent Demazière et Dubar (1997), ce travail d'agrégation exige nécessairement des compromis. Nous forçons en effet certains rapprochements, nous éliminons des nuances et nous faisons fi de quelques détails. Au bout de ce processus, nous obtenons une typologie des identités professionnelles qui permet de nuancer certains aspects du processus de construction et qui révèle le résultat provisoire dans une « forme identitaire ».

Pendant l'analyse interprétative, nous portons un regard critique sur elle et nous notons nos impressions. En conclusion, nous présenterons les limites de cette approche analytique.

## **2. 6. Le contrôle de la qualité dans la collecte et l'analyse des données**

Des procédures méthodologiques sont prévues pour maximiser, d'une part la qualité de la collecte et du traitement des données et, d'autre part, leur pertinence eu égard à nos questions de recherche.

Premièrement, l'utilisation de plusieurs modes de collecte d'informations permet la prise de données de types différents (documents personnels, entrevue, documents officiels) et favorise le recouvrement de l'ensemble de l'objet étudié. Sans prétendre que notre dispositif opère une représentation exacte de notre objet, nous croyons que le « recouplement des données provenant de sources différentes et de techniques différentes » (Van der Maren, 1995 : 17-9) permet de contrôler la variation relative à la

manière de recueillir les informations et celle qui est davantage attribuable aux informateurs eux-mêmes.

Suivant les conseils de Miles et Huberman (1991) ainsi que ceux de Van der Maren (1995), nous procédons à une « analyse comparative continue » au cours de la collecte des données. Ainsi, selon un principe de triangulation, nous comparons les informations obtenues de chacun des informateurs en étant attentive à l'observation de nouveaux phénomènes, et nous révisons notre cadre de référence au fur et à mesure de l'apport de ces nouvelles données. Grâce à ce procédé, à mesure que nous effectuons des entrevues, nous redéfinissons et raffinons les indicateurs opérationnels, ajoutons de nouvelles sous-catégories et précisons certaines questions destinées aux prochains informateurs.

Cette analyse comparative ne se fait pas seulement au cours du processus de cueillette mais également au moment de l'analyse des résultats. En effet, l'utilisation de trois types d'analyse de données permet d'obtenir un recouvrement des informations obtenues et leur comparaison. En effet, même si chacune des analyses prévues cherche à répondre spécifiquement à l'une ou l'autre des dimensions particulières de notre question de recherche (ex : la reconstitution du cheminement sert surtout à décrire les positions), chacune des analyses se recoupe, ce qui permet de superposer les différents traitements. Nous pouvons ainsi comparer avec plus d'efficacité les convergences et les divergences.

Enfin, tout au long de l'enquête, nous consignons des notes qui concernent les procédures utilisées ainsi que nos analyses spontanées.

Les données de l'enquête proviennent donc de différentes sources et sont recueillies à différents moments par l'utilisation de différents instruments. Ces données sont analysées à l'aide d'un cadre de référence opérationnel destiné à examiner de nombreux aspects à partir de trois approches analytiques.

## **CHAPITRE 5**

### **LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE DE CINQUANTE TRAVAILLEURS INTERMITTENTS**

Au chapitre précédent nous avons sensibilisé le lecteur aux conceptions privilégiées dans cette étude et nous l'avons renseigné sur notre démarche méthodologique. Nous avons décrit notre approche, une approche biographique centrée sur les récits professionnels, et révélé que les données de l'enquête sont de différentes provenances. Nous avons précisé également les étapes de l'analyse qui consiste à examiner les propos tenus par cinquante professionnels et à jeter un regard plus approfondi sur les récits professionnels de dix d'entre eux.

Dans ce chapitre, nous présentons les fruits de notre analyse. Dans la première section, nous dépeignons les thématiques générales abordées par l'ensemble des travailleurs intermittents. Dans la deuxième section, nous décrivons, un par un, les cheminements professionnels de dix personnes et les grandes lignes de leur histoire. Dans la troisième section, sous un mode plus analytique, nous focalisons l'attention sur l'expérience subjective individuelle et nous exposons les repères qui contribuent à la construction de l'identité professionnelle.

#### **1. LES GRANDS THEMES DES RECITS PROFESSIONNELS ET DE FORMATION DE 50 TRAVAILLEURS INTERMITTENTS**

##### **1.1. Les repères de la construction identitaire : un premier aperçu**

À partir des histoires professionnelles décrites par les travailleurs intermittents dans un questionnaire, nous prenons connaissance des aspects qui contribuent à leur développement identitaire. À la lecture de ces récits, nous saisissons les aspects essentiels en repérant les thèmes qu'ils abordent et nous cernons ceux qui concernent leur expérience de formation, les travailleurs les ayant identifiés plus précisément. Nous constatons que plusieurs thèmes sont abordés et que certains sont récurrents, ce qui nous porte à penser qu'il y a des repères identitaires plus importants que d'autres. Puis, nous voyons que leur expérience de formation participe pleinement à leur manière de se définir.

Dans cette section, nous décrivons les aspects les plus significatifs de la construction identitaire en traitant chacune des dimensions et nous esquissons à grands traits seulement les premiers résultats de notre investigation, sans procéder encore à une interprétation poussée. Pour ce faire, nous exposons tout d'abord l'influence du contexte social, juridique et économique, puis celle qui concerne plus particulièrement le rapport au temps et à l'espace, le rapport à l'activité et le rapport à autrui. Par la suite, nous montrons ce qui est significatif pour les professionnels dans le mode de présentation de soi et dans leur expérience de formation. Le lecteur trouve, en annexe 6, le tableau synthèse IX qui présente les principales thématiques abordées dans les récits des professionnels et la fréquence des mentions.

### 1.1.1. Le contexte social, économique et juridique

L'environnement social, juridique et économique joue un rôle certain dans le développement identitaire de plusieurs professionnels. Une vingtaine de personnes y font allusion. Certains présentent ce contexte comme une donnée objective alors d'autres parlent de ses aspects négatifs écrivant qu'il limite le développement de leur parcours professionnel. Cependant, les commentaires de quelques professionnels du domaine des nouvelles technologies se démarquent des autres, ces derniers présentant une perception très positive de la conjoncture.

Des travailleurs déplorent les conditions salariales difficiles (11 personnes) et d'autres, le contexte de précarité économique qui prévaut dans leur domaine professionnel (ex : la musique) ou dans un sous-secteur (ex : la musique contemporaine). Cependant, rares sont les personnes dont la direction de la carrière a été contrariée par un encadrement réglementaire particulier. Seulement quatre d'entre elles en font mention. Par exemple, un formateur estime que le déroulement de sa carrière a été freiné le jour où l'on a exigé un brevet d'enseignement au moment où il voulait obtenir un poste régulier.

Donc, pour plusieurs professionnels, le contexte social, économique et juridique présente des contraintes. En revanche, comme il n'est pas évoqué par la majorité des personnes et qu'il ne se présente pas comme un sujet central par rapport à l'ensemble des récits, le contexte n'apparaît pas la dimension la plus fondamentale dans la construction identitaire des travailleurs intermittents. Nous verrons néanmoins que des professionnels s'adaptent mal aux difficultés contextuelles et que les obstacles sont plus importants dans certains milieux professionnels. Décrivons maintenant comment,

en dehors du contexte social, économique et juridique, les professionnels décrivent leur espace professionnel.

### 1.1.2. Le rapport à l'espace et au temps

À prime abord, il faut dire que la quasi-totalité des travailleurs présente leur histoire professionnelle par évocation d'un ou de plusieurs espaces et qu'ils sont seulement trois à n'y faire aucunement référence. En effet, les travailleurs intermittents décrivent leur histoire en la situant dans des « domaines de travail », des « secteurs d'activités » ou des « milieux professionnels ». Certaines personnes mentionnent leur espace avec plus de précision en situant leur expérience dans un sous-secteur. Par exemple, une musicienne évolue en « musique contemporaine », terme qui correspond à une spécialisation dans la pratique de la musique et peut-être également à un espace interactif singulier.

Quelques individus décrivent leur milieu ou leur domaine professionnel en adoptant une formule plus directe, un peu comme s'il personnalisait leur espace ; ce sont surtout des journalistes et des travailleurs sociaux. Par exemple, ils écrivent « le métier », « en service social », sans faire précéder ces mots, comme le font les autres, de termes comme « dans le domaine de ... », « dans un secteur de ... ». Selon nous, cette façon de nommer l'espace de travail montre qu'ils perçoivent l'espace dans ses aspects symboliques, les termes employés renvoyant plus directement à la discipline de formation.

Dans quelques récits, l'espace est plutôt évoqué par l'intermédiaire d'un poste de travail ou d'un type d'organisation. Par exemple, un formateur dit avoir évolué « dans les groupes communautaires ». Mais ce mode de définition n'est pas fréquent. La mention d'un lieu de travail précis, citée par l'intermédiaire du nom d'une entreprise, est rare également : seulement six personnes utilisent ce procédé dans leur récit. Puisque la mention du poste de travail ou d'une entreprise n'est pas fréquente, ces espaces ne semblent pas être des repères spatiaux prépondérants dans la définition de soi.

Comme la représentation de l'espace identitaire s'articule à celle du temps, nous nous intéressons également à la dimension temporelle de l'identité. À ce sujet, les travailleurs sont pleinement conscients que l'expérience du changement participe à la construction de leur identité professionnelle puisque tous en font mention. En revanche, ils associent



rarement le changement à une rupture ou à une autre forme de modification radicale de situation. Six personnes seulement décrivent l'importance qu'a eue pour eux un congédiement, une période d'épuisement professionnel, une réorientation de carrière ou une « pré-retraite ». À l'évidence, ces situations ne sont pas propres à l'intermittence. D'autres personnes (5) font état de ruptures, mais celles-ci n'ont pas de relation avec leur vie professionnelle. Ainsi, en dehors de ces expériences de rupture qui, somme toute, ne concernent qu'une minorité de professionnels, la plupart des travailleurs perçoivent bel et bien le caractère changeant de leur situation.

Leurs récits ne nous renseignent toutefois pas sur la nature exacte des changements qui ponctuent leur vie professionnelle. Dans des récits si brefs – deux pages, nous le rappelons – il est difficile de saisir avec exactitude l'expérience des transitions répétitives. Il n'est pas possible non plus de faire toutes les nuances et de distinguer précisément ce qui relève de la transition, du changement ou de l'évolution. Mais, nous y verrons plus clair grâce à l'analyse des histoires individuelles de dix d'entre eux. Du reste, en observant comment les travailleurs intermittents parlent du changement, nous comprenons globalement la perception qu'ils en ont.

Plusieurs personnes donnent des explications sur l'origine des changements qui ponctuent leur parcours professionnel. La moitié des travailleurs (26) disent que leur vie professionnelle, ou une partie de celle-ci, est le résultat d'un choix personnel ou d'un mouvement stratégique autonome. Ces situations relèvent de leur propre décision tels que le choix du domaine d'études, l'acceptation d'un contrat particulier ou leur décision de quitter un emploi. De la sorte, ils laissent entendre qu'ils ont une part d'autonomie dans la direction de leur carrière.

Les propos de ces travailleurs nous portent à penser que leur trajectoire n'est pas le résultat d'un strict déterminisme. Toutefois, nous ne pouvons non plus prétendre à une autonomie entière dans la direction de leur carrière puisque leurs décisions concernent généralement des événements particuliers qui ne portent pas nécessairement sur la totalité de leur parcours. En fait, leur capacité de décision s'applique à des niveaux très différents ; certains professionnels l'évoquent de façon très générale en prétendant maîtriser le mouvement global de leur histoire, d'autres parlent de leur autonomie pour un seul événement. Néanmoins, l'allusion de plusieurs personnes à l'autonomie demeure importante à élucider ; l'analyse que nous faisons des histoires individuelles nous offrira quelques éclairages supplémentaires.

Une faible majorité de personnes (29) évoquent le caractère intermittent de leur trajectoire en commentant ou en indiquant leur appréciation de leur situation singulière. La plupart lui donnent d'ailleurs des qualificatifs positifs. Généralement, le changement est associé à des occasions de découvertes, à la liberté, à l'autonomie, à la diversité, à la nécessité d'affronter les risques, à la combativité, aux horaires variés, au développement de la polyvalence, à l'élargissement des perspectives, à l'ouverture, à la nouveauté, à la possibilité d'exécuter des mandats précis et circonscrits dans le temps. Quelques personnes expriment leur perception d'une façon plus impressionniste, qui est pour nous plus difficile à interpréter, en disant par exemple qu'elles ont « une carrière éclatée » ou « un chemin tortueux ». Or, sur l'ensemble des travailleurs, seulement deux personnes manifestent explicitement leur difficulté à vivre le changement propre à l'intermittence. Globalement, le changement est donc perçu positivement par une majorité et il n'est presque jamais déprécié. De plus, ces travailleurs décrivent leur expérience du changement en présentant le rôle qu'il joue dans leur parcours ou l'effet qu'il produit sur eux.

Dans leur propos, nous décelons trois conceptions du changement. La première associe le changement à une exigence, à une contrainte incontournable, sorte de composante inéluctable à laquelle les travailleurs sont subordonnés. C'est ce que nous comprenons lorsqu'une personne écrit : « tous ces changements exigent énormément d'adaptation ». Dans une deuxième conception, le changement a un rôle actif et positif. Il est perçu comme un catalyseur de nouveautés, comme un élément qui produit un effet, qui a des répercussions ; la phrase suivante l'illustre bien : « ce type de cheminement a permis de développer une capacité d'adaptation ». La troisième montre le changement comme une capacité individuelle, un attribut personnel. Cette conception se dévoile lorsque les professionnels justifient leur situation par leur aptitude naturelle au changement ; par exemple, ils disent que leur faculté au changement est la source de leur facilité à être travailleur autonome. Selon nous, ces conceptions différenciées du changement teintent inévitablement l'expérience des travailleurs intermittents. Elles indiquent que l'intermittence n'est pas éprouvée de façon uniforme.

En outre, les cheminements professionnels en mobilité ascendante ne semblent pas typiques de l'intermittence puisque seulement cinq personnes en font mention. Nous sommes ainsi portés à penser que l'intermittence en emploi se vit principalement sous le mode de la mobilité latérale, d'autant qu'aucune personne n'évoque une mobilité descendante et qu'une seule dit avoir vécu un congédiement. Ainsi, rien n'indique que

L'intermittence peut être assimilée à des histoires de « chute professionnelle » ou à une autre forme de dévaluation ou de perte subite de reconnaissance.

Jusqu'à maintenant nous avons vu que le changement fait bel et bien partie de l'expérience subjective de la majorité des travailleurs intermittents. Or, il y a également de la continuité dans leur histoire professionnelle, une continuité qui participe aussi à la construction de leur identité. C'est du moins ce que nous interprétons en remarquant que quatorze personnes font explicitement mention d'un événement de longue durée dans leur récit. En effet, certaines personnes (7) évoquent le temps passé dans un même emploi, d'autres (7) la durée de leur expérience dans un même milieu professionnel ou d'une série d'emplois qui se ressemblent. Les travailleurs signalent la présence de « temps long » dans leur récit mais cette longueur est évidemment relative : la durée de ces événements varie d'une personne à l'autre, quelques événements seulement ayant plus de 10 ans. Selon nous, ces événements de longue durée révèlent non seulement l'expérience de la continuité, ils servent également de repère pour marquer le récit.

Dans la même perspective, plusieurs travailleurs évoquent leur âge pour marquer le déroulement de leur histoire. Plus du quart (14/50) utilisent leur âge pour mettre en relief un moment particulier de leur histoire ou une étape singulière de leur parcours (ex : immigration, participation aux sports amateurs). Ils rapportent des situations ayant eu lieu entre l'enfance et le début de l'âge adulte. Ce procédé traduit l'importance de certaines étapes de leur développement, ce qui ne nous semble aucunement relié à l'expérience du travail intermittent. En revanche, le fait que les travailleurs du domaine des arts soient beaucoup plus nombreux que les autres à référer au temps de leur enfance est révélateur. La précocité de la vie professionnelle de nombreux artistes qui seraient prédestinés à l'art de la musique ou du théâtre par exemple, est déjà bien connue (Menger, 1997).

Une autre manière employée par les professionnels pour signaler les temporalités significatives consiste à indiquer une année importante de leur vie en l'associant à des expériences et des événements particuliers. L'inscription d'un événement dans un temps historique constitue une manière courante de souligner les moments importants de la construction de soi. Au même titre que l'évocation de l'âge, cette manière de marquer le temps ne nous apparaît pas particulière non plus.

D'autre part, quelques travailleurs montrent que leur identité professionnelle s'est

édifiée par projection dans le futur mais ils ne sont pas nombreux à le préciser. Six personnes seulement signalent la présence d'un idéal professionnel, l'influence d'une image mythique ou l'effet bénéfique qu'a eu sur eux un symbole. Ces dernières mentionnent, par exemple, un « rêve qui propulse », « un idéal », ou « un désir qui persiste », ce qui montre que l'idée du « bien », du « souhaitable » a joué un rôle actif dans leur vie professionnelle. Même si cet aspect n'apparaît pas important ici, nous verrons en examinant les histoires individuelles que la projection de soi joue un rôle crucial dans le développement identitaire, au point même de contribuer fortement à différencier les modèles de construction de l'identité professionnelle.

Terminons ces premières observations sur le rapport au temps et à l'espace en indiquant que les travailleurs intermittents ne font majoritairement pas une utilisation particulière des temps sociaux. En effet, seulement quatre personnes disent vivre de manière marginale leur rapport au temps par rapport à la majorité des gens, en refusant, par exemple, les horaires fixes, en déplorant l'obligation de travailler en soirée ou le manque de temps pour les loisirs.

De ces premières observations qui concernent les repères spatiaux et temporels de la construction identitaire, nous retenons premièrement que le poste de travail et l'entreprise ne comptent pas comme des espaces relationnels prépondérants dans la structuration de l'identité de ces professionnels. Leur univers professionnel est beaucoup plus étendu ; il comprend des sous-secteurs ou des spécialités, espaces de définition qui se modifient au fur et à mesure qu'ils passent d'un sous-secteur à un autre, ou lorsqu'ils se trouvent dans deux ou trois sous-secteurs à la fois. Plusieurs se définissent également en référence à leur métier ou à leur profession, des espaces de définition symbolique plus traditionnels et familiers qui ont un caractère relativement intemporel (Bourdieu et Boltanski, 1975).

Nous retenons aussi que la plupart des travailleurs intermittents perçoivent le changement comme un trait caractéristique de leur identité et qu'ils se représentent leur propre histoire sans rupture ni chute professionnelle. Nous gardons à l'esprit également qu'ils sont nombreux à se considérer comme des personnes actives dans le déroulement de leur vie professionnelle et que plusieurs apprécient les aspects positifs du changement. Nous préciserons et nuancerons ces observations ultérieurement. Pour

l'heure, nous dévoilons ce qui est signalé au sujet du rapport à l'activité de ces professionnels.

### 1.1.3. Le rapport à l'activité

Les activités effectuées durant la vie professionnelle marquent significativement la manière de se définir. C'est ce que nous déduisons en constatant que la moitié des travailleurs prend soin d'indiquer certaines de leurs activités dans leur récit. Plusieurs indiquent également leur signification et l'appréciation qu'ils en ont.

Ces travailleurs nomment les tâches, les fonctions ou les mandats qu'ils ont effectués à un moment ou l'autre de leur cheminement professionnel. Un formateur écrit par exemple, qu'il a fait « de l'animation d'ateliers, de la production de matériel pédagogique » et qu'il a participé à « divers colloques ». Ce procédé est employé par les travailleurs de toutes les catégories professionnelles bien qu'il le soit moins fréquemment chez ceux du domaine de la santé et des services sociaux (3 personnes).

Les travailleurs expriment l'importance des activités professionnelles dans leur développement en évoquant leur signification et leur appréciation. À notre étonnement, plusieurs font des associations entre l'attachement à leurs activités professionnelles et leurs dispositions naturelles à les effectuer. Une part importante de répondants (33) disent effectivement avoir des aptitudes personnelles, des traits de caractère, des dons ou des tendances naturelles pour le travail qu'ils font, aptitudes qui ont contribué à leur développement. Ces travailleurs s'attribuent une nature personnelle, une essence fondamentale qui les poussent, les orientent ou les confortent dans leur vie professionnelle. Selon eux, cette essence particulière aurait directement contribué à ce qu'ils sont devenus aujourd'hui. Leurs propos sur les traits personnels renvoient à deux conceptions : pour certains, cette essence est reliée au contenu de l'activité professionnelle, pour d'autres elle réfère plus spécifiquement à la forme de leur trajectoire, c'est-à-dire à l'intermittence.

Dans la première conception, des personnes (19) associent leurs traits personnels à la nature des activités professionnelles. Par exemple, une artiste écrit : « j'avais un don naturel pour le chant » alors qu'une travailleuse sociale précise : « j'ai toujours eu une grande facilité à aider les autres, à les écouter ». Leurs propos se rapportent au contenu de leur travail, à la nature de leurs fonctions professionnelles. Dans certains énoncés, la

relation est moins directe, mais le procédé consiste toujours à dégager une caractéristique individuelle à titre de facteur explicatif du choix ou de l'appréciation de la pratique. C'est le cas lorsqu'une personne se décrit comme une « personne disciplinée », un trait considéré nécessaire dans son métier.

Dans la seconde conception, les travailleurs (14) font un rapprochement entre leurs traits de caractère et les conditions d'exercice du travail. Ceci est clairement exprimé lorsque les professionnels disent : « avoir un penchant naturel pour la nouveauté », « pour aimer ce qui bouge », ou lorsqu'ils disent avoir « une grande capacité à l'adaptation », un « besoin naturel de liberté » et « d'autonomie ». Ces travailleurs intermittents s'attribuent des traits en les associant à la forme de leur travail et non directement à la nature de leur profession ou à des activités précises comme dans la conception décrite précédemment. Ceux-ci évoquent souvent les mêmes caractéristiques, soit un penchant naturel pour la nouveauté, une propension au dynamisme et à la découverte, l'autonomie, ainsi qu'une bonne capacité d'adaptation.

Une autre manière pour les travailleurs de décrire l'importance de l'activité professionnelle consiste à signaler le sens personnel qu'ils y accordent. En effet, certains (17) font des précisions sur l'orientation de leur carrière, sur les choix de contrats ou exposent les émotions suscitées par le travail. Bien entendu, nous trouvons dans les récits une grande variété de significations. Sans les mentionner, précisons que les personnes des domaines de la formation, de la communication et du service social, notent des aspects qui se ressemblent beaucoup. Pour plusieurs, le travail est une manière d'exprimer des valeurs d'humanité et de justice, et de vivre leur citoyenneté. Notons également que les artistes sont les plus nombreux (7) à décrire le sens accordé à leur vie professionnelle. Ceux-ci associent l'activité professionnelle à « un mode de vie », à une « passion thérapeutique », à un « espace de liberté ».

En plus de nommer la nature du travail exercé et d'en dégager sa signification, plusieurs professionnels décrivent leur appréciation personnelle. Une quinzaine de personnes disent qu'elles apprécient leur travail ou une partie de leur activité. Le qualificatif « varié » est le plus utilisé pour décrire les fonctions professionnelles. Pour leur part, les propos de dépréciation sont rares. Seulement quatre travailleurs signalent ne pas apprécier ce qu'ils font ou disent que leur travail est difficile. Précisons qu'il n'est pas toujours facile de bien distinguer l'objet même de la signification ou de l'appréciation du travail. En effet, il s'avère difficile de bien discerner ce qui se rapporte à la vie

professionnelle en général de ce qui concerne plus spécifiquement le contenu du travail ou le caractère d'intermittence du cheminement.

Nous avons également vérifié si les travailleurs intermittents faisaient allusion à l'intensité de l'activité professionnelle, c'est-à-dire à une dépense particulière d'énergie ou à une affectation outre mesure du temps consacré au travail. Or, seulement quatre personnes déplorent l'intensité de leur vie professionnelle et spécifient que le travail empiète sur leur vie privée.

Jusqu'ici notre analyse s'est limitée au rapport à l'activité professionnelle ; les activités hors travail y participent également. Or, plusieurs personnes (13) indiquent leur attachement à des activités telles que le cinéma, les voyages, la lecture ou le bricolage. Généralement, ces activités font partie de leur vie adulte mais certaines mentionnent qu'elles se sont déroulées au cours de leur enfance. Les personnes du domaine des arts réfèrent plus que les autres à des activités qui relèvent de l'enfance. Au premier abord, nous sommes tentée de les associer au loisir ; mais, dans leur cas, nous les considérons comme des activités professionnelles puisque pour plusieurs artistes, chanter, jouer et dessiner, sont des gestes pleinement intégrés à l'activité professionnelle.

Donc, l'activité de travail est une dimension centrale de la construction identitaire puisqu'elle est mentionnée par la majorité des professionnels. Nous retenons que le sens accordé à l'activité est un repère important dans leur construction identitaire et que l'appréciation positive de leur travail l'est tout autant.

Pour certains professionnels, l'intermittence offre une manière particulière de travailler, manière souvent jugée stimulante, qui l'est, selon eux, parce qu'elle rejoint leur nature propre. D'autres travailleurs apprécient plus directement leur profession, jugent également qu'elle rejoint leur personnalité mais sans relever spécifiquement comme les autres que le goût du changement ou de la variété est un trait de leur caractère. Mais, dans l'ensemble, il n'en demeure pas moins que cette tendance à expliquer sa situation professionnelle à partir des traits naturels est plutôt généralisée ce que nous ne présagions pas. Nous comprenons également que les activités hors travail participent à la définition de soi, plusieurs travailleurs s'y référant dans leur récit professionnel. Examinons maintenant comment le rapport aux autres participe au développement identitaire.

#### 1.1.4. Le rapport aux autres

L'histoire décrite par les professionnels laisse voir l'influence de plusieurs acteurs dans la construction de leur identité, certains ayant, bien entendu, plus d'importance que d'autres. Dans les pages suivantes, nous les identifions et nous voyons en quoi ils contribuent significativement à leur développement identitaire.

En dehors des personnes rencontrées dans l'univers de la formation, les pairs, les collègues et les collaborateurs<sup>1</sup> sont les acteurs les plus mentionnés dans les récits des travailleurs intermittents. Quatorze d'entre eux décrivent leur histoire en signalant leur appréciation du « travail d'équipe », du « support » ou de la « complicité ». Or, les relations aux pairs sont positives. En effet, elles sont associées à des collaborations heureuses, à des occasions de socialisation, au partage et au soutien. Quant à la difficulté dans les rapports à autrui, elle n'est citée que par cinq personnes.

Une autre catégorie importante d'acteurs regroupe les amis ou les gens avec qui les travailleurs partagent des affinités. Une dizaine de professionnels en font mention. Ces acteurs se distinguent des précédents puisqu'ils sont nommés des « amis », des « contacts » ou des « gens du réseau ». Leur contribution à la vie des travailleurs n'est cependant pas très différente des acteurs précédents puisque, grâce à eux, les travailleurs obtiennent des informations utiles à l'obtention de nouveaux contrats et vivent une sociabilité appréciée.

À l'évidence, la transmission d'informations s'avère cruciale dans le développement de l'histoire des travailleurs intermittents ; elle colore effectivement une bonne partie de leurs relations. Mais il n'y a pas que les pairs ou les amis qui participent significativement à leur développement identitaire, il y a également des « personnes singulières », personnes que nous nommons ainsi parce que les travailleurs les décrivent au singulier, et non pas au pluriel, comme ils le font pour les autres. Ainsi, dans dix-neuf récits, il est question de l'influence d'une « personne en particulier ». Il s'agit d'un « ami », d'une « connaissance du milieu familial » ou encore d'une « personne clé ». Encore une fois, ceux-ci offrent des renseignements utiles à la découverte de nouvelles possibilités professionnelles, à l'ouverture d'un nouveau milieu ou à l'obtention de

---

<sup>1</sup> La façon de les nommer n'est pas uniforme, certains travailleurs intermittents utilisent le terme « collègue » ou d'autres désignations plus vagues comme, « les gens du milieu », « les gens du domaine », « les autres professionnels », « les collaborateurs ».



contrat. Pour neuf travailleurs, l'importance de ces personnes est d'un autre ordre : elles sont plutôt des modèles professionnels. Les travailleurs en parlent comme de « figures charismatiques » ou de « personnes admirées » auprès de qui ils ont nourri des idéaux professionnels. Or, c'est sur le plan du contenu du travail que les modèles jouent un rôle significatif et non sur celui d'un style d'emploi ou du régime de travail. Un seul répondant écrit avoir envié le style de vie d'une personne, un entrepreneur libre de choisir lui-même ses heures de travail, image qui l'a incité à devenir travailleur autonome.

Pour quelques travailleurs, l'offre d'un poste de travail et le fait d'être sollicité pour la réalisation d'un contrat comptent comme des gestes significatifs<sup>2</sup>. Onze personnes en font mention. Or, ce qui est dit au sujet de l'offre d'emploi montre que les intermittents l'interprètent comme un geste important qui participe au développement de leur histoire. Toutefois ils n'associent pas nécessairement l'offre d'emploi à un témoignage de reconnaissance personnalisée. Il y a quelques exceptions cependant : trois spécialistes des nouvelles technologies relient expressément l'obtention d'un contrat à une reconnaissance de leur compétence professionnelle.

La contribution des personnes en autorité dans l'histoire professionnelle des travailleurs se limite aux propos tenus sur l'offre d'emploi. Leur récit ne nous révèle donc rien de plus sur la gratification ou l'accès au pouvoir. Dans les prochaines sections, nous verrons cependant qu'ils n'y sont pas insensibles. Mais ils ont développé d'autres voies pour se gratifier.

Signalons également que les relations à la clientèle ne sont évoquées que par quatre travailleurs seulement. À première vue, cet aspect ne semble pas une composante marquante dans leur construction identitaire. Ceci est surprenant puisque la grande majorité d'entre eux ont une pratique qui implique directement une clientèle ou un public.

À cette étape de notre analyse, nous constatons que la dynamique relationnelle des travailleurs intermittents repose en grande partie sur une recherche de reconnaissance et

---

<sup>2</sup> Même si les travailleurs ne précisent pas la source exacte de l'offre et n'indiquent pas précisément le statut de la personne qui la fait, nous postulons qu'il s'agit de dirigeants d'entreprise ou de responsables de projet ayant un pouvoir d'embaucher ou de conclure une entente de services. D'ailleurs, en ce qui nous concerne, nous employons dorénavant les termes, patrons, employeurs, dirigeants d'entreprise, supérieurs hiérarchiques, responsables de projet ou personnes en autorité comme des synonymes.

d'appartenance qui se manifeste principalement par le partage d'informations stratégiques et par la sociabilité. Ils mentionnent le rôle joué par des individus ou des petits groupes (les amis, les collègues) dans leur histoire mais ils ne réfèrent pas à des groupes plus larges, ou à des collectivités, comme ceci aurait été le cas s'ils avaient mentionné des associations professionnelles par exemple. Nous observons également que le processus d'identification s'opère chez certains travailleurs à travers des modèles professionnels mais que cette influence n'est pas généralisée.

À première vue, cette analyse sommaire laisse penser que les professionnels ne se définissent pas tellement par opposition à autrui. Effectivement, ils ne signalent pas très clairement ce qui les différencie des autres professionnels. En fait, ils n'affirment pas leur singularité par opposition à d'autres personnes. C'est plutôt en retraçant les caractéristiques de leurs activités professionnelles et en les distinguant de celles du travail régulier qu'ils se singularisent ; nous l'avons constaté en examinant leur façon de décrire leur travail. L'analyse ne montre donc pas très directement comment ces professionnels constatent leur différence avec les travailleurs réguliers, mais celle-ci s'exprime bel et bien. Elle le fait par l'entremise du rapport à l'activité professionnelle ; l'analyse des entretiens le confirmera.

En nous intéressant à la manière qu'ont ces personnes de se présenter aux autres, nous verrons d'ailleurs mieux leur façon de se catégoriser professionnellement.

#### 1.1 5. La présentation de soi

Comme tous les autres professionnels, les intermittents se font régulièrement demander ce qu'ils font dans la vie. Interrogés par nous sur ce qu'ils répondent, ils révèlent leur manière usuelle de se présenter. Nous apprenons alors que la plupart de ces travailleurs présentent leur identité professionnelle sans référer explicitement à leur régime de travail. Ils choisissent un titre professionnel ou ils font une brève description de ce qui caractérise leur travail. Ils offrent ainsi de manière synthétique, la signification symbolique de leur situation professionnelle présente. Voyons ceci de plus près.

La majorité des travailleurs, soit 33 personnes, se présentent aux autres en recourant à un titre professionnel ou au nom d'une occupation sans mentionner leur statut d'emploi ou le caractère intermittent de leur vie professionnelle. Par exemple, ils disent aux autres qu'ils sont comédien, journaliste, informaticien ou chargé de cours.

Dix-sept personnes réfèrent, pour leur part, au caractère singulier de leur régime de travail lorsqu'ils se présentent aux autres. Ils utilisent des appellations ou des titres particuliers qui varient quelque peu selon les milieux professionnels. En effet, les gens du domaine de l'informatique et de la formation se présentent de façon quasi unanime avec le terme « consultant », alors que les artistes et les autres professionnels utilisent majoritairement les vocables « pigiste », « à la pige » en l'associant à leur métier (ex : « journaliste-pigiste », « musicienne à la pige »). Ces expressions qui montrent la singularité de leur situation sont les plus courantes. Nous trouvons également d'autres appellations, telles que « travailleur autonome », « à mon compte », « en clinique privée », « indépendant ».

Mais l'examen des vocables utilisés par les intermittents révèle davantage qu'une simple distinction entre une catégorisation par le titre et une catégorisation par le statut. Le caractère prolixe de leur mode de présentation de soi est également digne de mention. Nous regardons ceci de plus près.

L'utilisation d'un titre unique et brièvement exposé est rare ; seulement neuf personnes présentent leur occupation à l'aide d'un seul titre. D'ailleurs, elles prennent généralement soin de faire un commentaire ou une précision. La plupart du temps, elles précisent le sous-secteur dans lequel elles travaillent ou elles donnent leur situation dans le temps (ex : « actuellement je suis... » ; « pour le moment, je suis ... »). Souvent aussi, les travailleurs intermittents nomment le type d'entreprise (« en CLSC ») ou le secteur d'activité (« dans le milieu communautaire »). Certains donnent également des spécifications sur la nature du travail, montrant en quelque sorte la complexité de leur occupation (« je suis chargée de projet, responsable d'équipe de conception et de développement de cours multi-média sur CD-ROM ou sur Internet »).

Nous voyons le caractère prolixe de la présentation de leur identité professionnelle en observant également qu'une part des personnes utilisent deux titres ou plus. Parmi celles-ci, il y a d'abord les personnes qui mentionnent deux termes interchangeables. Des travailleurs disent modifier, en effet, leur titre selon le contexte de l'échange, ou selon le moment de leur trajectoire. D'autres présentent leur identité, parfois sur la base de la profession, parfois sur celle du statut. Bref, ces personnes se disent « ou ceci ou cela ».

Parmi ceux qui se présentent par référence à deux titres, quelques-uns le font, non pas sur la base d'un rapport alternatif, mais plutôt sur celle d'un rapport d'addition. Ceux-ci décrivent une succession d'occupations. Nous en trouvons une illustration dans la formulation suivante : « je suis travailleuse sociale, animatrice, formatrice, intervenante ». La majorité de ces répondants mettent en relief la succession de fonctions professionnelles qu'ils exercent.

Enfin, la multiplicité dans la présentation de soi trouve écho dans une variété de combinaison telle que titres et domaines de travail, titres professionnels et régime de travail, premier titre et synonymes, etc. Quelques personnes mentionnent d'autres éléments relevant davantage du rôle social précisant qu'elle sont « mère de famille » ou « militant ».

Donc, pour plusieurs, les catégories professionnelles traditionnelles ne suffisent pas à se présenter aux autres. Ils le font en recourant à des termes ou à des appellations plus actuelles qui montrent la singularité de leur situation. Ces termes font écho à leur désir d'expliquer ou de décrire à autrui la complexité de leur situation professionnelle. Ils expriment peut-être également leur envie de se démarquer de la majorité des travailleurs.

Quant à nous, nous retenons surtout que la référence à leur régime particulier de travail n'est pas automatique, ce qui laisse penser que plusieurs intermittents ne perçoivent pas leur situation comme étant exceptionnelle ou à ce point marginale qu'elle doit être présentée absolument comme telle à autrui. Comme c'est à la profession qu'ils se réfèrent pour se présenter, nous comprenons que ces travailleurs décrivent à leurs interlocuteurs leur domaine professionnel, qu'ils jugent alors comme l'espace de définition prépondérant. Pour la majorité des travailleurs, les catégories professionnelles traditionnelles sont pertinentes pour se définir auprès d'autrui. Directement calquées sur la discipline et sur le métier, ces catégories proviennent en grande partie de l'univers académique. Alors, à cette étape de notre raisonnement, nous présumons que l'expérience de formation joue un rôle crucial dans la définition de leur identité professionnelle. Ceci se confirme lorsque nous observons ce que les travailleurs disent de leur expérience de formation.

### 1.1.6. L'expérience de formation

Ayant raconté dans un premier temps leur histoire professionnelle en général, les travailleurs spécifient par la suite les aspects significatifs de leur expérience de formation comme nous le leur demandons. Dès lors, ils nomment des activités ou des expériences de toutes sortes et ils mettent en relief l'importance de la formation académique dans leur développement identitaire. C'est ce que nous rapportons ici, en exposant tout d'abord le rôle de la formation académique et ensuite celui de la socialisation naturelle primaire, de la pratique professionnelle et de l'auto-formation. Comme leurs récits traitent de leur éducation initiale, nous en discutons également dans cette section.

La place de la formation académique dans la construction de l'identité professionnelle est abordée par presque tous. Quarante-deux personnes en traitent directement, ce qui en fait l'aspect le plus fréquemment mentionné. Plus précisément, 37 personnes parlent de leur expérience universitaire, 15 nomment leur formation collégiale tandis que six mentionnent leur passage à l'école secondaire. Il n'y a que quatre personnes pour qui la formation académique n'a joué qu'un rôle minimal dans leur développement identitaire ; elles l'indiquent expressément.

Généralement, les professionnels présentent leur expérience de formation académique en indiquant le passage à l'université, leur domaine d'études, le titre de leurs diplômes, précisant parfois la nature de ces diplômes (certificat, baccalauréat, etc.). En décrivant leur bagage académique, ils exposent la correspondance qui existe entre la possession d'un diplôme et le contenu de leur travail et ils expliquent, en quelque sorte, la conformité de leur situation avec leur orientation scolaire initiale.

La pratique professionnelle des intermittents coïncide très étroitement avec leur domaine d'études. C'est ce que nous révèle l'examen des curriculum vitae une fois qu'il est conjugué à l'analyse des questionnaires. Cette correspondance entre les études et le parcours d'emploi caractérise donc la situation de ces travailleurs ; nous y décelons d'ailleurs deux cas de figure.

Le premier cas est celui d'une correspondance complète et directe entre le domaine d'études et la pratique professionnelle. Nous le remarquons en particulier chez les gens œuvrant dans le domaine des arts, de la santé et des services sociaux et des

communications. En effet, les travailleuses sociales ont un diplôme en travail social, les journalistes sont diplômés en communication et les musiciens ont fréquenté les conservatoires de musique. Parmi les personnes qui composent ces trois catégories professionnelles, une seule n'a pas une pratique qui embrasse complètement sa formation universitaire : il s'agit d'une chanteuse formée en psychologie et en pédagogie. Bref, dans le premier cas de figure, la pratique est un prolongement direct de la préparation académique, laquelle correspond à des catégories professionnelles qui sont socialement reconnues, catégories calquées sur la discipline étudiée.

Le deuxième cas de figure est celui d'une relation entre le domaine d'études et la pratique de travail qui, tout en étant correspondante, n'est ni exclusive, ni unique. Nous le remarquons facilement en examinant le parcours académique des formateurs et des spécialistes de la technologie. Parmi les dix formateurs, six ont une formation en éducation ou en animation qui est amalgamée à une ou plusieurs autres. La diversité de la formation est d'ailleurs typique de ces professionnels. Le cas d'une formatrice qui possède trois diplômes soit, en travail social, en andragogie et en sociologie, est représentatif de ce groupe professionnel.

La diversité des diplômes propre au deuxième cas de figure s'observe également chez les personnes du domaine des nouvelles technologies. Nous trouvons dans ce sous-groupe des personnes dont le portrait études-travail traduit une correspondance maximale comme c'est le cas pour un analyste programmeur qui est formé en informatique, mais il y a aussi des situations où la correspondance est plus diffuse. Par exemple, la situation d'un producteur de site *web* formé partiellement en philosophie, en génie électrique et en informatique. D'ailleurs, les spécialistes des nouvelles technologies ne mentionnent pas autant que les autres leurs études universitaires : la moitié seulement nomment leur diplôme ou leur participation à des cours universitaires comme un élément de leur construction identitaire.

De façon générale, nous décelons chez les travailleurs intermittents une correspondance étroite entre leur parcours de formation, leur pratique de travail et leur manière de se présenter dans des catégories professionnelles socialement reconnues. Et en relevant ce qui est dit des diplômes et des disciplines étudiées, nous montrons jusqu'ici l'importance que les intermittents accordent aux aspects symboliques de leur expérience de formation mais ceux-ci présentent également le caractère utilitaire de leur formation. Plusieurs (31) nomment en effet les contenus de formation ou les objets de connaissance

qui les ont intéressés. Ils précisent également les disciplines les plus appréciées ou ils relèvent les aptitudes, les capacités, les facultés et les compétences qu'ils ont développées grâce à leur formation universitaire. Les mentions les plus récurrentes, spécifiées principalement par des formateurs et des gens du domaine des communications, sont : l'acquisition de « grilles d'analyse », « la capacité d'organisation », « le développement du sens critique », « l'aptitude à la rigueur », la « capacité de synthèse », « l'utilisation d'une approche ou d'une philosophie ». Ils ont acquis ces compétences au cours de leur expérience académique et les ont réinvesties par la suite dans la pratique professionnelle. On peut considérer que des savoir-faire cognitifs participent à leur développement identitaire et non pas uniquement les savoirs professionnels spécialisés, c'est-à-dire ceux qui sont rattachés aux connaissances disciplinaires. Cet attachement à ce type de savoirs n'est pas étranger à la polyvalence ou à la perception d'être généraliste, des termes cités par plusieurs professionnels. Ces observations sont importantes pour nous : nous en discuterons plus amplement dans une autre section.

De plus, certains professionnels (13) expriment une appréciation positive de leur expérience académique. Ils associent leurs études à un moment « distrayant », « enrichissant », à une « source d'ouverture », à une « démarche rassurante ». D'autres parlent de « l'immensité des connaissances » et d'autres encore disent qu'à l'université, « tout est possible » ou que c'est un lieu pour vivre « ses passions », etc. Ces commentaires révèlent l'attachement des travailleurs en forte mobilité pour les savoirs institués, une réalité déjà observée par Dubar (1991).

Toujours au sujet de l'expérience de formation instituée, onze travailleurs précisent que des temps d'études et des temps de travail se sont déjà chevauchés à un moment de leur cheminement. Plusieurs personnes du domaine des communications disent avoir commencé leur carrière avant même le moment où ils ont entamé leur formation universitaire. Cette précision délibérée sur le rapport entre les temps de la formation et leur parcours professionnel montre une sorte de renversement du rapport traditionnel généralement dévolu aux études universitaires qui consistait à acquérir des savoirs professionnels avant d'initier sa carrière.

Par ailleurs, neuf personnes signalent l'influence d'un professeur particulier (parfois deux) dans leur histoire. Ce professeur transmet sa « passion » et est une « source d'inspiration » ou de « découverte ». Les discussions et les conseils avec ces

professeurs ont facilité l'orientation professionnelle de quelques travailleurs.

Pour compléter ce tableau des aspects de formation les plus significatifs pour les intermittents, signalons que les activités parascolaires (ex : radio étudiante, spectacles annuels) ont influencé la construction identitaire de quelques personnes (9) qui y ont vu un terrain d'expérimentation, de découverte ainsi que des occasions de renforcement d'un talent. Les stages d'études ont aussi été vus comme des expériences marquantes par d'autres professionnels (4). Même si ces activités ne sont mentionnées que par quelques-uns, leur évocation montre, encore une fois, le caractère marquant de la formation universitaire.

La formation instituée joue donc un rôle de premier plan dans le développement identitaire des personnes en situation d'intermittence ; la socialisation naturelle y contribue également. Nous décrivons maintenant les aspects de la socialisation primaire et de la socialisation secondaire.

Des travailleurs font mention de l'influence de leur milieu familial dans leur histoire professionnelle (11 personnes). C'est là que certains ont été initiés à une activité ou à un contenu qui se rapporte aujourd'hui à leur pratique. Par exemple, des journalistes disent avoir acquis le « goût de bien parler et de bien écrire » ou le « goût de la lecture » dans leur univers familial. De même, un formateur comprend que sa sensibilité à la justice sociale trouve sa source dans ses origines familiales. Précisons que la référence à l'éducation familiale concerne principalement des aspects liés au contenu du travail. Trois personnes seulement font mention d'apprentissages plus directement associés aux caractéristiques de l'intermittence. Il s'agit de l'aptitude à la combativité, de la confiance en soi et de la liberté dans l'orientation personnelle de la carrière.

L'importance de la socialisation naturelle pour la construction identitaire transparaît surtout par l'évocation de la transmission des valeurs familiales, mais d'autres types d'expériences sont aussi marquantes. Pour deux personnes, l'immigration et la pratique intensive du sport ont joué un certain rôle dans leur histoire. Dans un style impressionniste, deux autres travailleurs indiquent que « l'école de la vie » les a formés.

En dehors des expériences fortes liées à la socialisation primaire, plusieurs intermittents décrivent des éléments qui se rapportent au processus de socialisation secondaire. Ils parlent, en effet, des savoir-faire ou des savoirs professionnels acquis par la pratique.



Près du quart nomme l'importance des savoir-faire ou des compétences sociales. Ils disent avoir acquis la connaissance « des rouages du milieu » ou « l'existence de réseaux professionnels ». Notons que les professionnels des communications et des nouvelles technologies font davantage référence à ces aspects.

Une douzaine de travailleurs disent avoir acquis la connaissance de leur métier par l'intermédiaire de la pratique professionnelle, par le contact direct avec le travail. Ils ont donc pris leur expérience « sur le tas », au fur et à mesure que de nouveaux mandats professionnels leur étaient confiés.

Généralement, ils n'associent pas l'acquisition de leurs savoirs professionnels à leur investissement dans un milieu de travail précis. Ils ne font pas explicitement référence à une entreprise ou à un environnement particulier. Seulement quatre personnes font ce genre de précision ; trois d'entre elles sont des spécialistes des nouvelles technologies. De plus, la formation en entreprise n'est mentionnée que par une seule personne, ce qui confirme ce que nous pensions déjà, à savoir qu'elle n'est pas présente dans l'expérience de ces professionnels.

L'auto-formation est une activité qui participe au développement identitaire de certains travailleurs intermittents. Onze personnes en font mention parmi lesquelles se trouvent quatre professionnels du domaine des nouvelles technologies. Ces derniers utilisent nommément les termes « auto-formation » et « auto-apprentissage ». Plus que les autres d'ailleurs, ils insistent sur l'importance de tenir à jour leurs connaissances. C'est la pression qu'ils ressentent face au renouvellement rapide des savoirs dans leur domaine qui les incite à privilégier ce genre d'activité. Pour eux, comme pour les autres professionnels, la lecture est le moyen privilégié d'auto-formation.

Enfin, une douzaine de professionnels signalent des moments de réflexion ou des démarches d'introspection qui ont marqué le déroulement de leur carrière. Quelques-uns indiquent l'importance de réfléchir à leur façon de travailler ou de s'approprier une manière personnelle de mener leurs activités professionnelles dans le quotidien mais, pour la plupart, la réflexion porte spécifiquement sur le déroulement de leur carrière. Pour eux, la réflexivité consiste à prendre du recul, à se situer et à prendre conscience de la direction qu'ils veulent donner à la suite de leur parcours.

À partir de cette première observation de l'expérience de formation dans le

développement identitaire, nous retenons principalement l'importance qui est accordée à la formation universitaire. En effet, la majorité des travailleurs associent leur passage à l'université à l'acquisition de savoirs bien sûr, mais surtout à l'importance du titre professionnel qu'ils détiennent grâce à la possession d'un diplôme rattaché à un champ disciplinaire. L'université est pour eux un lieu de transmission des connaissances générales, particulièrement précieuses pour faire face aux exigences de polyvalence.

D'autres types de savoirs participent également à la construction de leur identité. Les savoir-faire de gestion de carrière et les savoir-faire professionnels, acquis sur le tas ou par processus d'auto-formation pour certains, sont des repères essentiels. Ils construisent également leur identité professionnelle en prenant soin de réfléchir à leur histoire, ils cherchent ainsi à mieux se situer et à diriger leur parcours professionnel.

#### **- En conclusion**

En substance, que retenons-nous de cette première analyse des thèmes traités par les cinquante travailleurs dans leur histoire professionnelle ? Pour l'essentiel, quatre points.

Premièrement, les professionnels n'estiment généralement pas que leur situation est le résultat direct d'une conjoncture économique qui leur est défavorable. Pourtant, plusieurs vivent des conditions de travail difficiles et éprouvent un sentiment d'iniquité par rapport à d'autres catégories de salariés, mais, pour l'essentiel, ce n'est pas la dimension prépondérante de leur histoire. Même s'ils ont pleinement conscience de vivre une situation professionnelle particulière, c'est l'expérience du changement et de la variété qui participe le plus à les singulariser et non pas principalement leur appartenance à une classe sociale désavantagée ni les déterminants contextuels. D'ailleurs, les statuts officiels de leurs emplois (ex : travailleur autonome, surnuméraire) ne sont que rarement mentionnés à proprement parler dans leur histoire ; ils ne semblent donc pas marquer significativement leur développement identitaire.

La majorité des professionnels apprécie le changement et y voient des avantages. Ceci est le second point que nous mettons en lumière. Leur appréciation du changement va dans le sens de ce que révèlent d'autres chercheurs, notamment, Del Sol et al. (1999), Faure-Guichard (199) et Malenfant et al. (1999). Certes, les conceptions du changement varient selon les professionnels, mais, dans l'ensemble, les travailleurs composent avec

lui et ne recherchent pas la stabilité à tout prix. Certains prétendent même qu'ils sont autonomes dans la direction de leur carrière et qu'ils choisissent souvent leurs emplois. Cette observation sera nuancée plus loin mais, à cette étape de notre raisonnement, nous prenons acte d'une tendance générale à l'appréciation du changement.

Plusieurs professionnels expliquent leur situation en s'octroyant une nature particulière – une capacité d'adaptation surtout - qui faciliterait l'expérience du changement ou qui les conforterait dans ce besoin de changement. Cette référence forte à une essence particulière est le troisième point saillant, digne d'être mentionné, d'autant qu'il n'apparaît pas dans notre cadre d'analyse. En effet, nous abordions la question identitaire, en évitant les conceptions issues de la psychologie du développement, en particulier le courant des « traits-facteurs » qui expliquent le succès et la satisfaction professionnels par les aptitudes personnelles et les traits de personnalité (Bujold, 1989, 369-399). Comme nous l'avons spécifié dans la recension des écrits, nous partageons peu le rattachement qui est fait entre des classes de personnes et un ensemble des traits de personnalité et de comportements typiques et nous nous portons en faux face aux analyses qui décrivent l'identité dans une perspective causale. Dans la même veine que Dubar (1996), nous cherchions à éviter une conception de l'identité qui se rapporte à une essence première et fondamentale directement liée à un destin personnel ou à un héritage biologique. Or, plusieurs travailleurs conçoivent, eux, que des dispositions naturelles les singularisent et participent à les définir professionnellement.

Or, en s'attribuant des traits naturels, les travailleurs ne justifient pas seulement leur aptitude au régime d'emploi intermittent, plusieurs expliquent plutôt leur choix de carrière et l'appréciation de leur profession. Nous l'avons constaté à quelques reprises, la majorité des personnes se définissent de prime abord comme des professionnels, c'est-à-dire à partir d'un contenu de travail, d'une spécialité, d'un champ de connaissance, et non comme des travailleurs précaires ou des personnes en situation d'intermittence. C'est le quatrième aspect qu'il nous faut relever. La profession agit comme une force d'attraction dans leur construction identitaire. Celle-ci se manifeste à travers plusieurs dimensions : 1) celle de l'espace, puisqu'ils situent leur histoire dans l'espace professionnel ; 2) celle du rapport à l'activité, en décrivant leur fonction professionnelle, et, ce faisant, en spécifiant leur attachement à une profession et l'importance de l'attribution d'un sens personnel et ; 3) celle de la présentation de soi lorsqu'il s'agit de nommer aux autres ce qu'ils font.

Le caractère crucial de l'appartenance professionnelle transparaît également dans l'expérience de formation : on peut même considérer qu'elle en est la source. En effet, la formation universitaire participe pleinement au devenir des travailleurs intermittents car, non seulement ils apprécient leurs activités de formation instituée, mais ils perçoivent également une correspondance étroite entre leur parcours académique et leur pratique de travail. Ils constatent aussi que les catégories professionnelles sont socialement reconnues et leur permettent de s'identifier. À travers cette référence au parcours de formation, les travailleurs laissent transparaître une certaine continuité temporelle et la cohérence de leur parcours. À partir du modèle de Dubar (1991), nous constatons que la continuité de leur construction identitaire jaillit directement de l'expérience de formation. En effet, lors de leur formation universitaire initiale, ces travailleurs anticiperaient leur appartenance à une profession ainsi qu'une insertion possible dans un domaine d'emploi correspondant (« identité visée »). Par la suite, ils vivent une insertion dans un milieu qui leur permet de pratiquer leur profession comme ils l'ont souhaité (« identité visée attribuée »). Cette ligne de continuité tracée entre le projet professionnel initial, le temps consacré aux études et l'application d'un ensemble de compétences, participe donc grandement à édifier leur identité.

Avant de passer à la deuxième partie, signalons un dernier point en relevant les différences entre les cinq catégories de professionnels. Au cours de cette analyse, nous avons cerné, çà et là, quelques différences selon les types de travailleurs. Mais celles-ci ne sont pas très frappantes.

Pour l'essentiel, les spécialistes des nouvelles technologies perçoivent leur contexte professionnel de façon nettement plus positive que les autres personnes, ce qui ne nous étonne pas, la conjoncture économique leur étant particulièrement favorable dans les faits (Gower, 1998). Ces professionnels ont également moins tendance que les autres à se référer à leur formation universitaire pour se définir. Puisque la correspondance entre leurs études et leur travail est moins directe que celle des autres professionnels, nous n'en sommes pas étonnée non plus.

De plus, les artistes se démarquent dans leur rapport à l'activité professionnelle et dans leur expérience de formation également. Comme plusieurs sont initiés très jeunes à leur art par la formation et par la socialisation naturelle, ils vivent plus que les autres l'expérience de la continuité. Cette construction identitaire en continuité transparaît également dans leur rapport à l'espace puisque la frontière entre le travail et le hors

travail est particulièrement ténue. Nous n'en disons pas plus à leur sujet pour l'instant, mais nous constaterons plus loin que leurs particularités se révèlent sous d'autres aspects.

Ayant révélé les thématiques présentées dans les récits des questionnaires de tous les travailleurs intermittents interrogés, nous nous intéressons dans les prochaines sections à ce que nous révèlent dix d'entre eux.

## **2. HISTOIRES, PARCOURS ET CONSTRUCTION IDENTITAIRE DE DIX TRAVAILLEURS INTERMITTENTS**

Ayant tracé quelques-uns des jalons de la construction identitaire et dégagé de nouvelles questions, notre intérêt porte maintenant à la situation des dix professionnels qui ont raconté leur histoire dans le contexte d'une entrevue. Dans cette section, nous focalisons notre attention sur les expériences individuelles de manière à approfondir notre compréhension de la construction identitaire et d'en saisir les principales dimensions, celle de l'expérience de la formation en particulier. Nous présentons les histoires professionnelles et les parcours d'emploi et de formation des dix travailleurs (2.1) et nous analysons les caractéristiques des parcours (2.2).

C'est au sein de la troisième section que nous intéressons plus spécifiquement à la construction de l'identité professionnelle ; nous y décrivons les dimensions significatives pour les travailleurs intermittents (3.1) et présenterons ensuite des formes identitaires typiques (3.2).

### **2.1. Les histoires et les parcours de dix professionnels**

Nous nous intéressons aux dix personnes qui nous ont raconté leur histoire professionnelle en décrivant succinctement leur histoire professionnelle ainsi qu'un schéma qui présente le parcours d'emploi et de formation<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> De façon générale, nous situons le début de chaque parcours d'emploi depuis la fin de la formation universitaire initiale suite à l'obtention du premier diplôme. C'est du moins l'orientation méthodologique de départ que nous avons prise mais qui n'a pu être appliquée qu'à sept professionnels, les trois autres (Antoine, Anna et Cantin) ayant débuté leur carrière avant d'obtenir leur premier diplôme.

Le lecteur remarquera la mention « manque d'information » dans plusieurs des figures présentées ci-après (figures 2, 3, 6, 7, 9, 10) : ceci se justifie, soit par l'incapacité de ces répondants à se souvenir de certains emplois occupés au cours de leur parcours professionnel, soit par des lacunes relatives à notre collecte des données.

Nous les présentons en les rattachant à leur domaine occupationnel, soit ceux de la formation, des arts et des communications, de la santé et des services sociaux et enfin, des nouvelles technologies. Au fur et à mesure où le lecteur prendra connaissance de chacune des histoires, il constatera que le travail intermittent se présente sous différentes facettes et que les parcours d'emplois sont parsemés d'événements de différentes natures. Il verra également que l'interprétation qu'a chaque personne de sa propre histoire colore beaucoup sa signification. Prenons donc connaissance de leur réalité en commençant par celles des deux spécialistes de la formation.

### 2.1.1 Les spécialistes de la formation

Le travail de formateur peut s'effectuer dans divers milieux professionnels dont quelques-uns seulement réglementent l'embauche, les conditions de travail et de pratique des professionnels (Voyer, 2001). Parmi les deux spécialistes de la formation présentés ici, l'un a développé sa carrière principalement dans le milieu communautaire et l'autre a travaillé dans divers secteurs. Comme le montrent les figures 2 et 3 dans les pages suivantes, leurs emplois s'enchaînent de façon successive dans leur parcours, des parcours qui comptent également quelques périodes de chômage et un nombre important d'activités de formation. Leur récit montre l'importance de leur rapport à l'activité professionnelle dans le développement de leur histoire, l'un se questionnant sur sa capacité de réussite, l'autre éprouvant beaucoup d'insatisfactions.

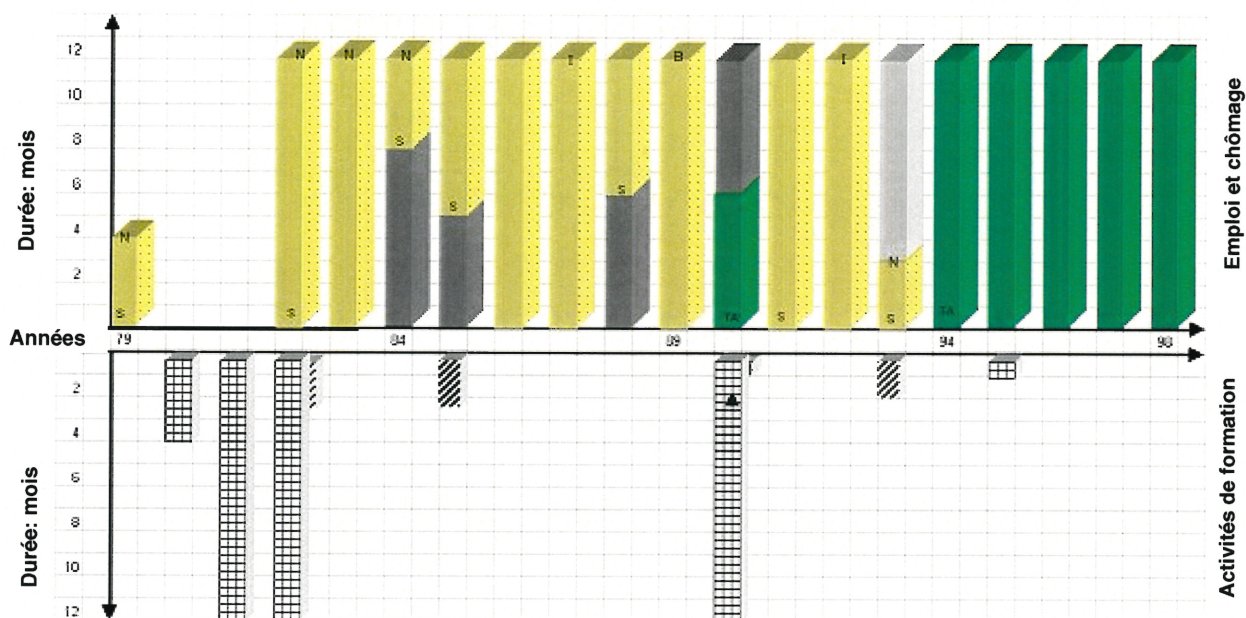
*Antoine : « Réussir c'est difficile .... est-ce une question de vouloir? de pouvoir ...? »*

*Antoine a 49 ans. Généralement, il se présente comme « conseiller en formation », une formule qui varie selon les moments. Il s'est engagé tardivement en formation, une voie choisie un jour où il porta un regard admiratif sur un formateur en plein travail qui devint, par la suite, son modèle. Ce jour-là, dit-il, « je voulais être lui, avoir sa place, être vu et être écouté comme lui ».*

*Avant ce moment, il a travaillé longtemps dans le secteur de la restauration et il voyagea à l'étranger. Durant ces années-là, il fréquentait le cegep et l'université par intermittence. Cette période où, désorienté, il vivote, est suivie d'une autre où il travaille dans divers organismes sociaux. Il occupe, ça et là, sans grande conviction, et sans grand succès non plus, des contrats temporaires qui le mènent à des périodes de chômage généralement appréciées. À un moment, il obtient un premier diplôme universitaire car il réalise l'importance que les employeurs accordent à la certification. Puis, vient la découverte du métier de formateur. Ceci le stimule et l'amène pendant plusieurs années à travailler successivement dans des organismes privés et publics à titre de contractant temporaire. Aujourd'hui, il travaille « à son compte » plus ou moins volontairement.*

*Dans son cheminement, Antoine éprouve rapidement des difficultés : dans son rapport aux autres, dans ses relations avec la hiérarchie et dans l'exécution de certaines fonctions professionnelles surtout. Plusieurs expériences s'apparentent même à l'échec car il vit des congédiements. Il se compare à ses pairs, il observe le contexte de compétition et il réfléchit à sa compétence. Mais il constate qu'il préfère la vie familiale. Soucieux, faisant face à des crises personnelles, il participe régulièrement à des activités de perfectionnement professionnel et de développement personnel. Puis, il se questionne sur ses difficultés : « est-ce une question de volonté ou de capacité » ? Sans parvenir à y répondre précisément, il estime qu'il n'a ni les aptitudes pour le métier, ni pour les exigences du travail autonome. Pourtant, c'est le régime de travail qu'il adopte aujourd'hui sans grande conviction car, selon lui, c'est là une situation moins difficile au plan relationnel, mais qui reste « tout de même difficile » du fait de la précarité financière. Son regard, tourné vers l'avenir, ne perçoit rien et le rend inquiet.*

**Figure 2 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Antoine : 1979 à 1998**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S** salarié
- ta** travailleur autonome
- tn** travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N** naturelle
- V** volontaire
- I** involontaire
- B** bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- stage pratique
- autodidaxie
- court programme
- sur le tas
- série d'activités programmées

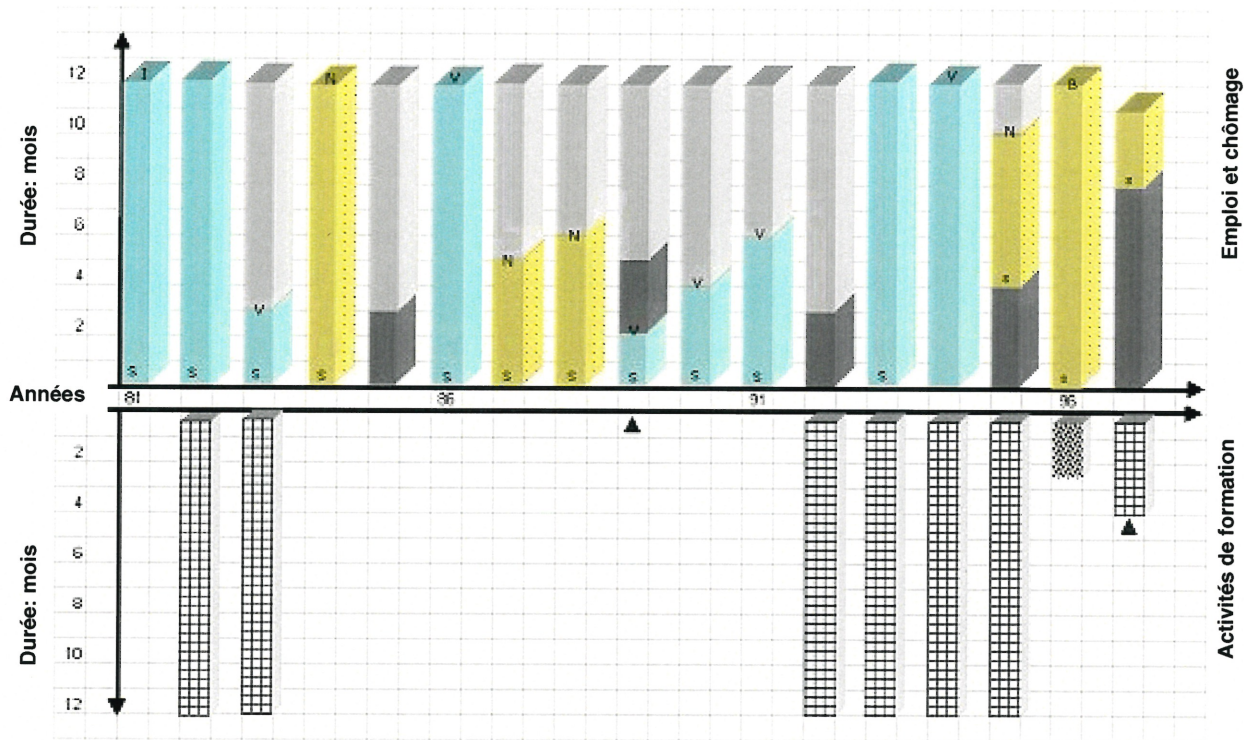


**Paulo :** « Dès l'instant où les frustrations sont plus grandes que les bénéfiques, il est temps que je parte »

Au moment où Paulo entre à l'université, le contexte culturel est imprégné par le marxisme et la lutte contre les injustices sociales. Sensible à ce courant, marqué par des origines familiales modestes et par un séjour dans un pays en développement, il entreprend des études en service social souhaitant travailler en coopération internationale. Bien qu'il se soit aussi doté d'un certificat spécialisé et qu'il entre dans le milieu par la pratique de tâches cléricales, son insertion s'avère difficile. Peu satisfait, il accepte un emploi en alphabétisation dans le milieu communautaire, histoire d'obtenir une expérience terrain. C'est là, comme il le dit, qu'il « tombe en éducation des adultes ». Il occupe diverses fonctions - formation, conception d'outils, animation, etc. - et il s'investit dans le milieu à titre de bénévole. Dès lors, Paulo se présente comme un « travailleur social ayant choisi de s'impliquer en éducation des adultes ».

Pendant dix ans, il occupe des postes temporaires et, généralement, il refuse les renouvellements offerts. C'est que, malgré les convictions politiques qui l'habitent, et malgré l'appréciation d'une franche camaraderie avec les collègues, il éprouve des insatisfactions. Une clientèle difficile aux valeurs différentes, un milieu communautaire où dominent les conflits de pouvoir, un encadrement insuffisant : voilà les sources essentielles de son insatisfaction. Les changements d'emploi lui sont utiles car, comme il le dit : « dès l'instant où les frustrations sont plus grandes que les bénéfiques, il est temps que je parte ». Percevant de la part de son entourage une pression à la performance et à la réussite, pression plus imaginée qu'expérimentée, il ne s'avoue pas encore l'ampleur de son insatisfaction. Stratégiquement, il élargit un peu son champ d'intervention, exerçant des fonctions professionnelles connexes qui l'éloignent du rapport direct à la clientèle. Mais l'insatisfaction persiste, et il vit comme un rejet le refus d'un contrat convoité à un moment donné, ce qui provoque, à 40 ans, une crise personnelle. Dès lors, c'est l'évidence : Paulo ressent une quasi-aversion pour le monde de la formation et fait le constat que, pendant toutes ses années, il a ignoré ses intérêts et ses affinités personnelles. Grâce à une démarche d'orientation professionnelle, il identifie mieux ses goûts - le dessin, les arts - et vise alors à les exprimer par la voie d'un nouveau métier. Il découvre le multi-médias, un domaine d'avenir qui le passionne et lui permet d'allier ses affinités personnelles et son expérience professionnelle passée. Aujourd'hui, alors qu'il suit à plein temps une formation universitaire conforme à ses goûts, il tente une réorientation professionnelle, et est pleinement stimulé par ce projet aux horizons nouveaux.

**Figure 3: Cheminement d'emploi et de formation continue  
Paulo : 1981 à 1997**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- s** salarié
- ta** travailleur autonome
- tn** travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N** naturelle
- V** volontaire
- I** involontaire
- B** bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- stage pratique
- court programme
- autodidaxie
- série d'activités programmées
- sur le tas

### 2.1.2. Les artistes

Les carrières artistiques se caractérisent par la multiplicité des emplois, les engagements de courte durée (Bellavance et Laplante, 1997) et par un travail structuré à partir d'une prestation ou de la réalisation d'une œuvre. Même si la conjoncture est considérée favorable dans le domaine culturel (DRHC, 1996 : 205), le chômage des artistes est souvent récurrent (MCC, 1996 : 3). C'est dans ce contexte que les deux artistes sélectionnés - un comédien et une musicienne - évoluent. Comme le laissent voir les figures 4 et 5, leurs parcours professionnels sont parsemés de contrats temporaires et de travail à la pige, souvent effectués en cumul d'emplois. La formation continue est pleinement intégrée à leur parcours. Les histoires décrites ci-dessous montrent des personnes marquées par la quête d'une place professionnelle qui serait susceptible de mieux répondre à leur désir de création.

**Loïc :** « Faire autre chose en attendant de faire ce que tu veux vraiment faire »

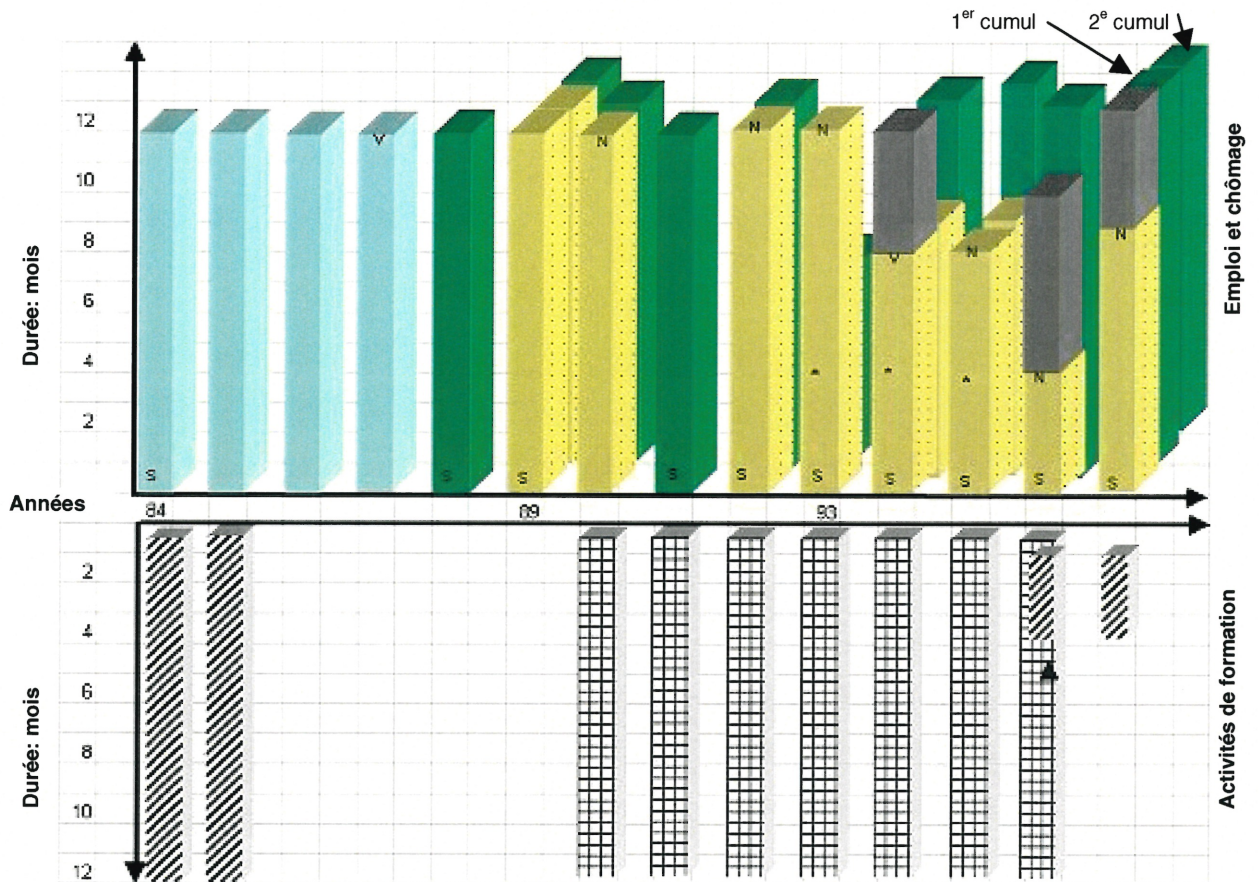
*Professionnel dans la trentaine, formé en littérature, Loïc se présente comme « responsable des communications dans un centre communautaire » mais son histoire professionnelle témoigne surtout de sa passion du théâtre. Son identité professionnelle présente est un compromis, à demi assumé, qui résulte de son désir de devenir comédien, désir aujourd'hui à peu près délaissé.*

*Il a un cheminement professionnel composé d'emplois stables quittés volontairement, de contrats temporaires, de cumul d'emplois et de périodes de chômage courtes mais fréquentes. Son parcours de formation continue est parsemé de formations courtes en jeu théâtral. Son cheminement fait écho à maintes tentatives d'insertion dans le domaine du théâtre et, en parallèle, d'expérimentations dans des sphères plus ou moins connexes (enseignement collégial, loisir dans des OSBL, publicité).*

*Même s'il est fortement stimulé par l'apprentissage et la diversité procurée par les emplois occupés en communication, et en dépit du plaisir qu'il ressent à chaque mandat professionnel, sa volonté persistante d'engagement dans le théâtre, l'amène très rapidement à s'investir intensément dans d'autres activités qui l'approchent de ce milieu (bénévolat, promotion, formation en jeu, publicité à la pige). Bref, il chevauche constamment deux mondes, car comme il dit : « dans ce milieu, tu finis toujours par faire autre chose en attendant de faire ce que tu veux vraiment faire. Finalement ce que tu fais en parallèle, ça prend toute la place ». À travers un constat d'incapacité d'insertion dans le domaine du théâtre professionnel et d'une réflexion concernant les effets négatifs d'un déploiement d'efforts si intense sur le reste de sa vie, le projet initial est, en partie, délaissé.*

*Aujourd'hui, il maintient ses activités théâtrales mais dans le milieu amateur avec une rémunération insuffisante.*

**Figure 4 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Loïc : 1984 à 1997**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- \* contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S** salarié
- ta** travailleur autonome
- tn** travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N** naturelle
- V** volontaire
- I** involontaire
- B** bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- ▲ court programme
- ▨ série d'activités programmées
- ▩ stage pratique
- ◻ autodidaxie
- ▧ sur le tas

*Maude : « Avoir une place importante, prestigieuse »*

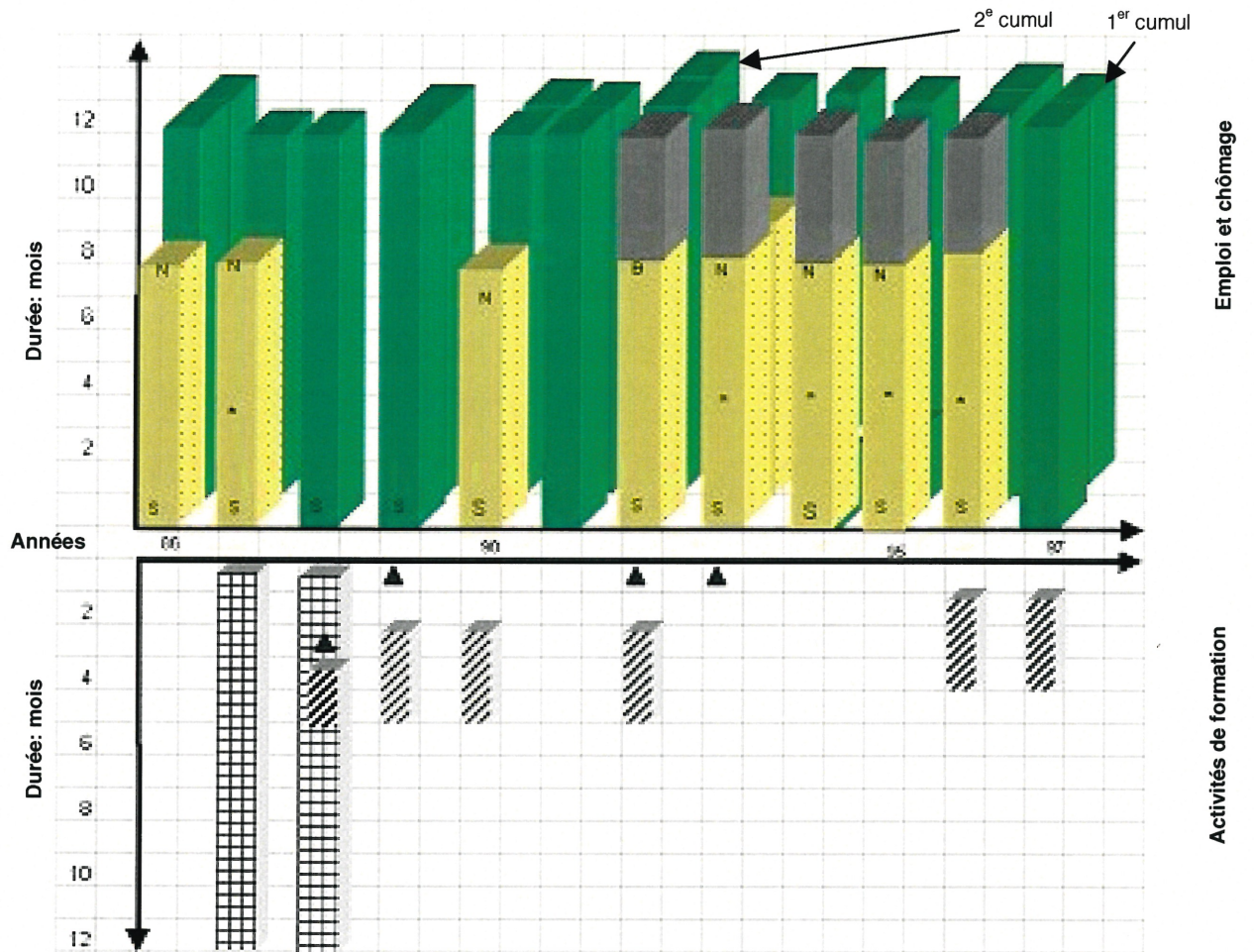
*Âgée de 33 ans, Maude est musicienne, flûtiste; elle enseigne aussi. Cette identité de musicienne, clairement circonscrite et souhaitée depuis l'enfance, est bien engagée, mais encore inachevée.*

*Son identité professionnelle s'édifie dès l'enfance et prend appui sur un parcours éducatif qui se confond à sa trajectoire d'emploi : éducation spécialisée précoce, pratique intensive de l'art, formation personnalisée, participation à des activités de performance (concours internationaux, etc.). L'insertion professionnelle dans le milieu de la musique classique s'effectue sans problème particulier et lui permet une mobilité ascendante qui, toutefois, n'est pas à la mesure de ses aspirations. Mais consciente que cet univers professionnel n'offre que des places limitées et toujours très hiérarchisées, Maude adopte un certain réalisme: il est peu probable d'y obtenir une « place importante », un « poste de première flûte » dans un orchestre « prestigieux ».*

*C'est d'ailleurs pourquoi, depuis le début de sa carrière, elle s'investit sur deux plans. Dans l'un, celui de la musique, elle joue dans un petit orchestre, un « poste » (ce qui est très bien) mais un poste « pas très important »; elle travaille aussi pour d'autres petits et moyens orchestres en plus de s'adonner à la pratique patiente et régulière de son art. C'est là un monde affectionné et valorisé, qui la pousse à performer, mais qui n'offre que des contrats imprévisibles et inconstants. C'est pourquoi elle s'investit également dans l'enseignement à titre de pigiste pour diverses écoles. Cette expérience, jugée moins importante mais appréciée, comporte une stabilité avantageuse et offre une rémunération acceptable.*

*Son horizon professionnel consiste surtout en la recherche d'engagements stables qui, une fois cumulés, permettront l'indépendance financière souhaitée.*

**Figure 5 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Maude : 1986 à 1997**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S** salarié
- ta** travailleur autonome
- tn** travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N** naturelle
- V** volontaire
- I** involontaire
- B** bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- court programme
- série d'activités programmées
- stage pratique
- autodidaxie
- sur le tas

### 2.1.3. Les journalistes

Nous portons notre attention à deux journalistes, l'une ayant travaillé essentiellement pour des médias électroniques (télévision, radio) alors que l'autre s'est investi dans d'autres milieux également. Elles évoluent dans le milieu de la communication qui connaît un certain développement depuis quelques années ; l'offre d'emploi n'en repose pas moins sur l'emploi atypique qui ne cesse de croître dans ce domaine (DRHC, 1996 : 197). Comme le montrent les figures 6 et 7 aux pages suivantes, leur parcours d'emploi présente quelques traits communs. En début de carrière, elles vivent une certaine stabilité grâce à l'occupation d'emplois à durée indéterminée. Dans une seconde période, elles n'ont que des emplois temporaires ou du travail à la pige. Comparativement à ce qui est observé chez les autres professionnels, leurs parcours comptent peu d'activités de formation. Leur récit révèle qu'elles n'ont pas le même rapport à l'activité professionnelle ni la même manière de vivre le temps.



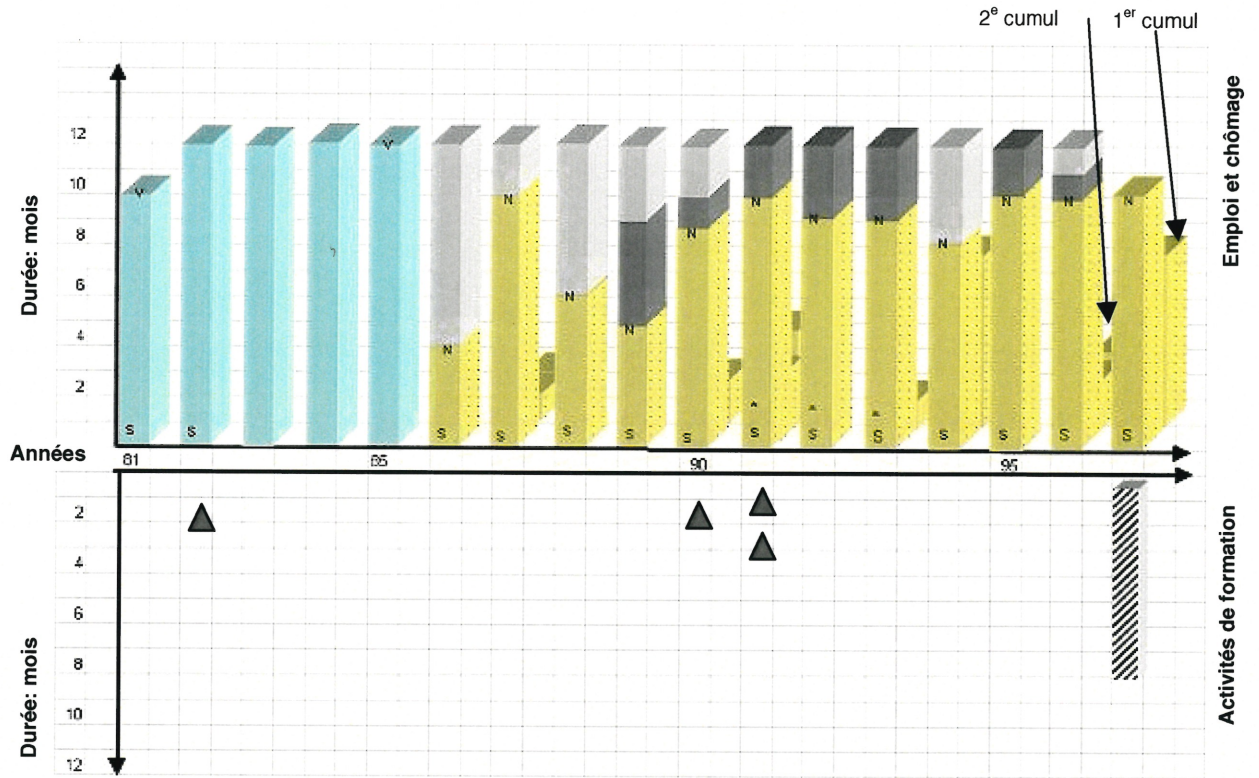
*Anna : « Ce qui m'est arrivé, je ne l'ai jamais vraiment voulu. J'ai jamais eu le temps de rien désirer ... ».*

*En conformité avec un projet professionnel qui origine de l'enfance, Anna est devenue journaliste. Avant même la fin de ses études universitaires en journalisme, alors que le domaine des communications vit un certain développement, elle débute dans ce métier où elle investit intensément. Dès le début, les offres fusent : elle travaille à des postes importants et occupe diverses fonctions. Au fil du temps, elle se spécialise. Elle apprécie le métier à cause des apprentissages qu'elle y fait et parce qu'elle y vit une sociabilité appréciée mais elle cherche pourtant constamment à rester en retrait. Comme elle préfère la vie «hors travail», sa stratégie consiste à se garder du temps libre, à refuser des contrats lorsque ses finances le lui permettent. En affirmant : « ce qui m'est arrivé, je ne l'ai jamais vraiment voulu. J'ai jamais eu le temps de rien désirer ... », elle traduit bien comment elle s'est, en quelque sorte, laissée porter par les contrats, soutenue par un talent et une bonne réputation mais refrénée par un manque d'ambition professionnelle. C'est d'ailleurs cette attitude qui l'incite, assez tôt dans sa carrière, à délaissier des postes stables et à se tourner volontairement vers le travail à la pige, un régime d'emploi qui lui offre l'avantage de planifier ses vacances et de contrôler elle-même l'entrée des contrats.*

*Mais à l'aube de la quarantaine, Anna s'interroge. Tout en étant fort critique face à l'évolution du métier sous divers aspects, elle se questionne sur son appréciation réelle et sur sa façon d'avoir mené son parcours. Malgré sa volonté persistante de se limiter professionnellement, elle constate aujourd'hui un vide dans sa vie personnelle.*

*Tandis qu'elle réfléchit au sens accordé à sa vie, elle entreprend une formation professionnelle courte qui l'incite à découvrir des aptitudes et des compétences encore insoupçonnées en vue d'une possible réorientation de carrière.*

**Figure 6 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Anna : 1981 à 1997**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S** salarié
- ta** travailleur autonome
- tn** travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N** naturelle
- V** volontaire
- I** involontaire
- B** bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- court programme
- série d'activités programmées
- stage pratique
- autodidaxie
- sur le tas

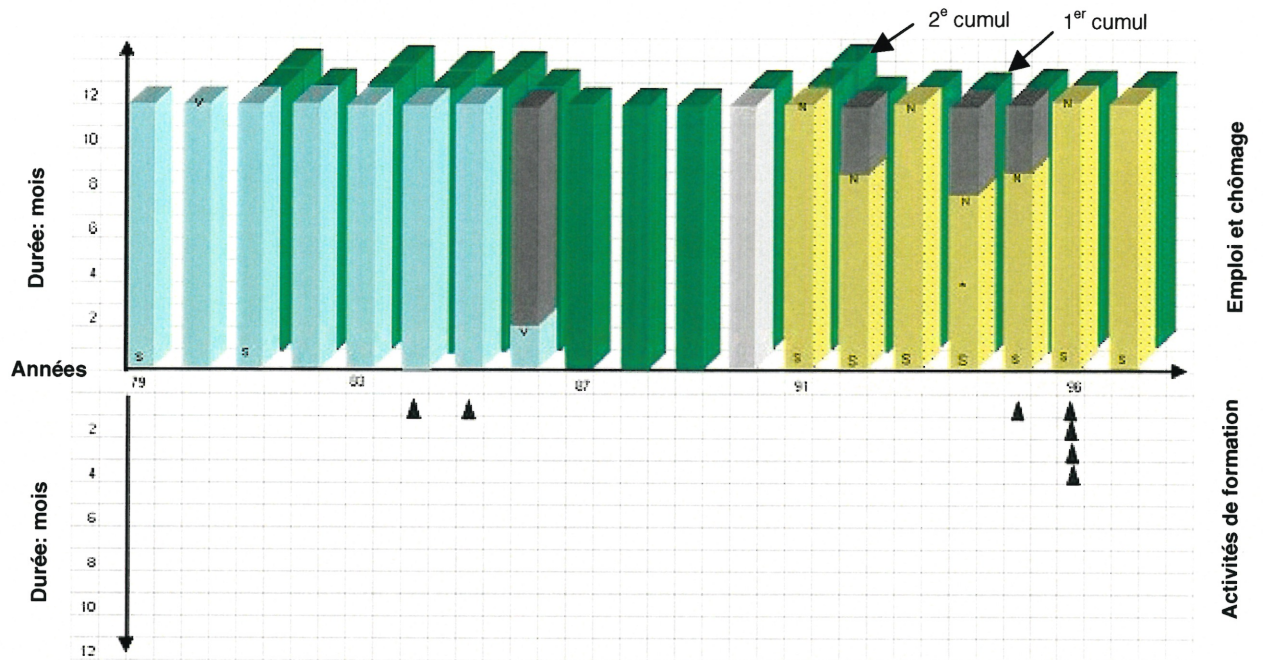
**Myriam : « écouter ses rêves »**

Myriam se présente fièrement comme « journaliste-indépendante », exposant ainsi une autonomie conquise au fil de ses 19 années de carrière. Ses débuts se font dans le domaine des communications : ambitieuse, elle s'investit beaucoup dans des postes de haut niveau et connaît beaucoup de succès. La mobilité professionnelle ascendante particulièrement fulgurante qu'elle connaît en début de carrière débouche toutefois sur une crise personnelle majeure : à l'évidence cette façon de vivre ne correspond pas à ses propres ambitions. Fortement désorientée, elle se retire du milieu et cherche à s'approprier sa propre vie. « Écouter ses propres rêves » : voilà le nouveau leitmotiv qui la dirige dorénavant.

Forte d'une formation universitaire en journalisme et d'une attitude volontaire, Myriam se construit progressivement une place en journalisme, comme pigiste, un format offrant une liberté souhaitée. Compétente, souvent apte à sélectionner ses contrats elle-même, elle se dirige vers le journalisme documentaire à caractère humain, une spécialité qu'elle apprécie résolument. Elle travaille, surtout par succession de contrats temporaires, dans ce métier qu'elle apprécie mais qui demeure difficile à cause de l'insécurité financière, d'une constante mise à l'épreuve de la confiance en soi, d'un sentiment de compétence fragile, de l'intensité du travail, et de sa difficulté à vivre les rapports d'autorité. Elle conçoit ce métier surtout comme un espace d'apprentissage, de compréhension de soi et d'expérimentation. Par nature, son travail lui permet de s'intéresser d'abord à des sujets qui la touchent personnellement, et par son mode particulier également - le travail d'équipe - il lui offre également de s'attaquer à ses difficultés dans son rapport aux autres et au pouvoir.

Son horizon professionnel consiste à maintenir le cap sur ses rêves et à poursuivre sa quête d'expérimentation de nouveaux projets et d'apprentissage consistant essentiellement à acquérir un mieux-être avec elle-même et avec autrui.

**Figure 7 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Myriam : 1979 à 1997**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- \* contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S** salarié
- ta** travailleur autonome
- tn** travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N** naturelle
- V** volontaire
- I** involontaire
- B** bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- court programme
- série d'activités programmées
- stage pratique
- autodidaxie
- sur le tas

#### 2.1.4. Les spécialistes de la santé et des services sociaux

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, la majorité des professionnels travaillent dans des organisations publiques, plusieurs pratiquent également dans le domaine communautaire et, de plus en plus, dans le secteur privé qui connaît un certain développement (DRHC, 1996). Nous portons ici attention aux situations d'une travailleuse sociale et d'une diététicienne dont les parcours d'emploi ne se ressemblent pas beaucoup (figures 8 et 9). Ceux-ci présentent toutefois la particularité de comporter des engagements liés à une « liste de rappel », un type d'engagement qui leur est exclusif. Leur récit professionnel montre l'importance accordée à l'activité professionnelle dans leur développement identitaire ; l'une cherche la place qui pourrait la satisfaire professionnellement tandis que l'autre s'interroge sur ses réels intérêts.

Élise : « partir ou rester ? »

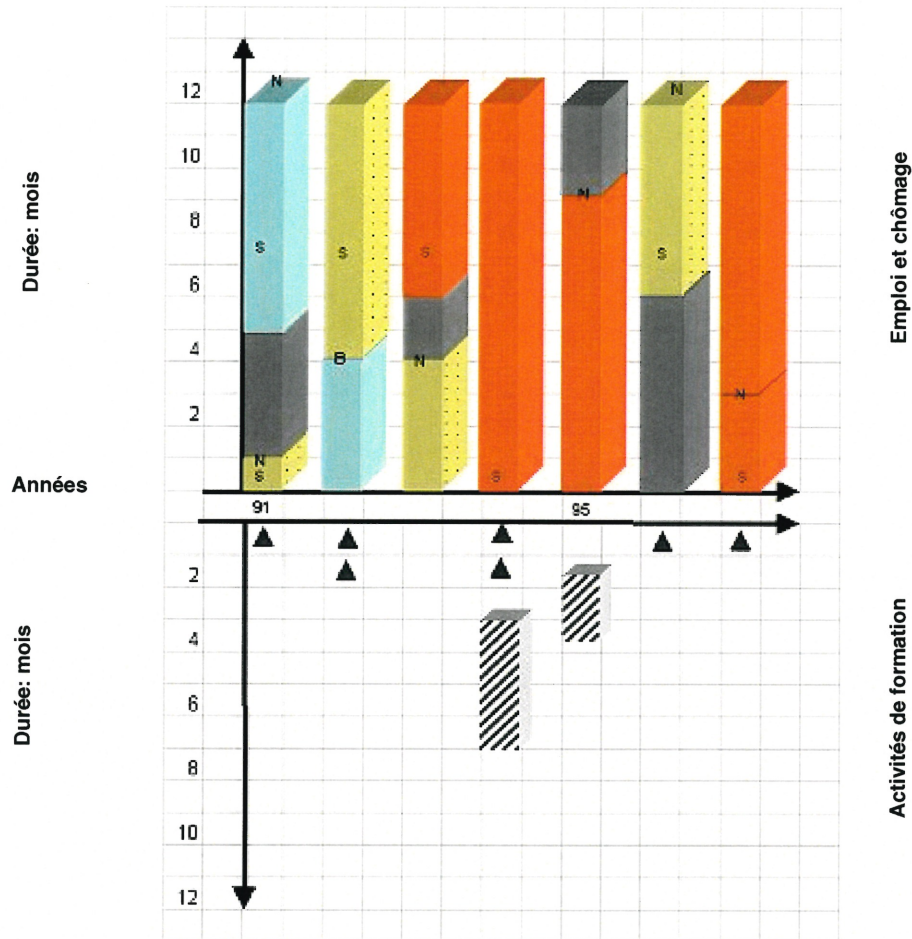
En conformité avec son projet académique initial, et forte d'une première phase de trajectoire professionnelle particulièrement heureuse dans un milieu communautaire lui ayant procuré une polyvalence et des apprentissages appréciés, Élise est devenue « travailleuse sociale ». Dans sa façon de se présenter, elle précise toutefois qu'elle est « sur une liste de rappel en CLSC ». Ce statut la met dans une situation fluctuante où, selon les aléas de la convention collective, elle occupe une « place » constituée de cumul de tâches et de parties de poste qui appartiennent à des collègues permanents, des places temporaires pouvant aussi lui être retirées à tout moment selon les règles de l'ancienneté.

Alors qu'elle se sent inconfortable dans ce complexe système de places, elle hésite à laisser cette position comme elle l'avait fait quelques années plus tôt. Elle avait alors démissionné et tenté sa chance ailleurs. Or, cette tentative de transition professionnelle - qui s'accompagnait aussi d'une mobilité géographique, de la formation d'un couple et de la naissance d'un premier enfant - a donné lieu à une rupture importante dans sa trajectoire. Les difficultés d'insertion, l'isolement, le chômage récurrent, le divorce, la pauvreté : voilà seulement une part des expériences vécues comme une véritable « dégringolade professionnelle » qui ont fragilisé Élise.

En se demandant constamment, « partir ou rester? », Élise vit aujourd'hui une tension non résolue entre, d'une part une insécurité financière et une fatigue provoquée par l'adaptation constante à de nouvelles équipes de travail et, d'autre part un désir de quitter ce milieu de travail qui la rend insatisfaite profondément. L'origine de son insatisfaction n'est pas la nature de la fonction professionnelle, mais plutôt le mode de gestion de ce milieu syndiqué. Elle a l'impression d'être un objet manipulé et constate que les conditions ne lui permettent pas de s'exprimer librement (sorte d'insécurité relationnelle).

Cette volonté de fuir génère chez elle une forte réflexion qui vise à percevoir plus clairement un horizon professionnel, traduisible en projet concret et qui, pour l'heure, ne se fait entendre qu'à travers une sensation : celle de vouloir être bien, être soi.

**Figure 8 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Élise : 1991 à 1997**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S** salarié
- ta** travailleur autonome
- tn** travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N** naturelle
- V** volontaire
- I** involontaire
- B** bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- stage pratique
- court programme
- sur le tas
- série d'activités programmées

*Natacha : « Est-ce que mon emploi est trop confrontant où est-ce que j'aime vraiment pas ça ? »*

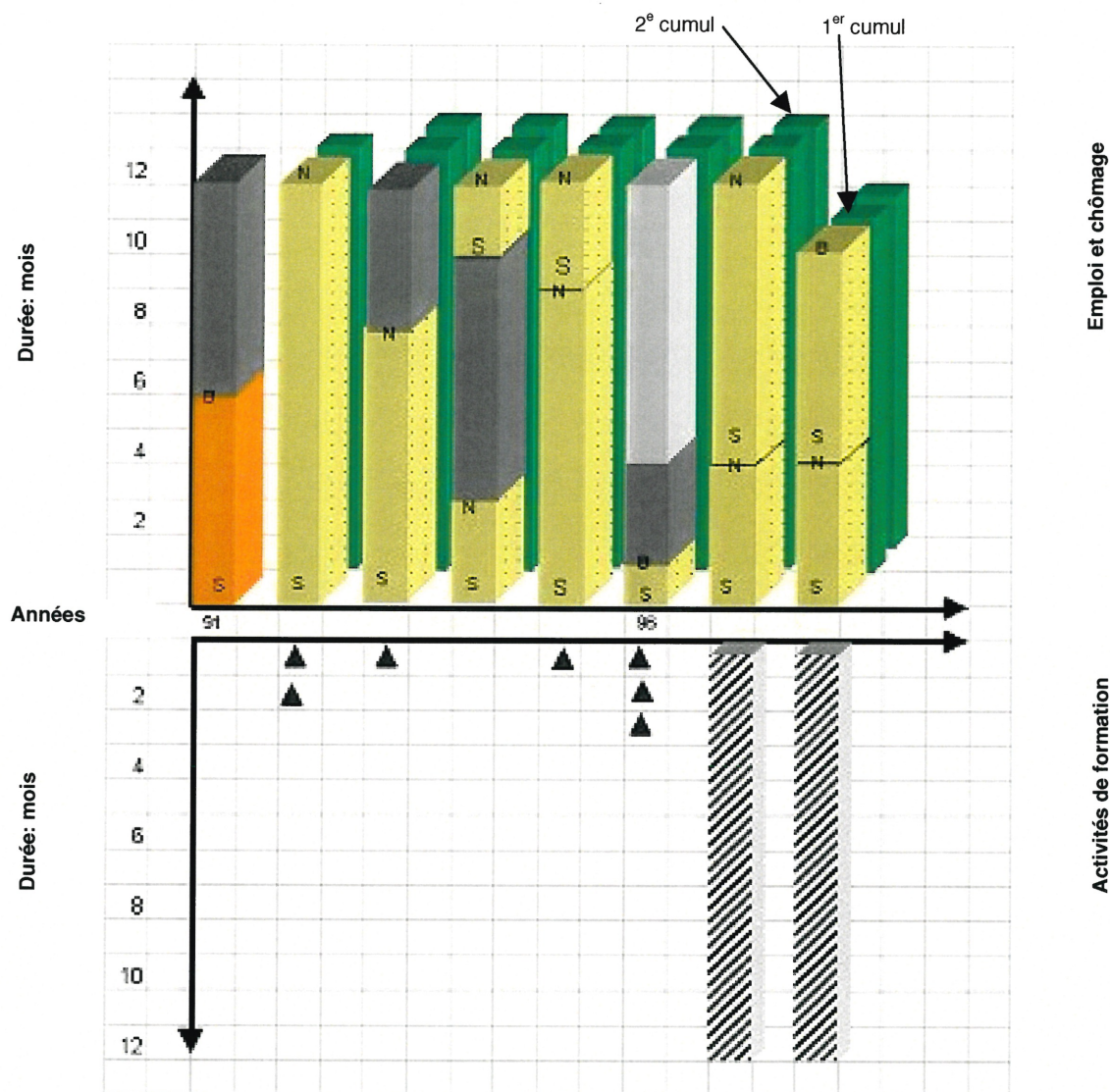
*Natacha a 32 ans et se présente comme « diététiste travaillant en clinique privée ». Cette identité en apparence clairement circonscrite est marquée par l'ambivalence. Dès ses études collégiales, Natacha se sent désorientée. Malgré maints changements de programmes académiques, elle termine une formation universitaire en diététique, un domaine qu'elle n'apprécie pas beaucoup. Elle amorce son cheminement professionnel dans le milieu communautaire comme diététiste œuvrant la plupart du temps par contrats temporaires entrecoupés de courtes périodes de chômage. Son implication dans ce milieu ne lui procure pas une grande satisfaction, mais elle y trouve des avantages : elle n'a ni à déployer un savoir professionnel très spécialisé ni à être confrontée à ses pairs, étant toujours la seule diététiste. Pendant longtemps, elle évite donc les situations confrontantes qui lui font ressentir son manque de confiance en elle.*

*En parallèle, elle fait aussi de la consultation dans une clinique privée qui regroupe des diététistes autonomes. Le milieu privé l'oblige à remplir des fonctions qu'elle trouve difficiles, comme la sollicitation de clients, par exemple. Ses difficultés freinent la réussite financière, une situation qui, par moments, la pousse à se désinvestir et à solliciter, par dépit, des contrats dans le communautaire, puis, plus tard, à s'y réinvestir de nouveau. Elle dit bien à ce propos : « Je vois bien que le changement c'est un pattern. Dès que j'anticipe un échec, je m'en vais. (...) Puis, j'ai tendance m'éparpiller aussi ; un petit peu de ça, un petit peu de ça ... ». Sa conviction de poursuivre dans la profession est si vacillante qu'elle ne parvient pas à maintenir le cap sur ses buts. Bref, ce mouvement de vascillation entre deux milieux professionnels, cette oscillation entre les efforts et le relâchement, ont comme base un rapport aux autres difficile et une non-appréciation du travail qui s'accompagne aussi d'un incessant questionnement sur l'origine de ses difficultés et sur ses intérêts professionnels réels.*

*Or, depuis quelque temps, c'est dans les activités de formation personnelle que Natacha trouve une réelle satisfaction. S'y investissant intensément, elle y puise une réflexion nourrissante et quelques réponses à sa quête de connaissance de soi. Elle compte sur ce développement personnel, sur lequel elle s'est d'ailleurs déjà appuyée pour laisser le milieu communautaire, pour s'orienter professionnellement et lui procurer les ressources personnelles nécessaires à une expérience de travail plus confortable.*



**Figure 9 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Natacha : 1991 à 1998**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S salarié
- ta travailleur autonome
- tn travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N naturelle
- V volontaire
- I involontaire
- B bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- court programme
- série d'activités programmées
- stage pratique
- autodidaxie
- sur le tas

### 2.1.5. Les spécialistes des nouvelles technologies

Les spécialistes des nouvelles technologies évoluent dans un contexte où l'emploi est favorable, la demande de compétences en cette matière étant actuellement très forte (Gower, 1998). La conjoncture se reflète dans les parcours d'emploi des deux professionnels sélectionnés chez qui le chômage est quasiment absent. Leur parcours compte tous deux des emplois salariés et du travail autonome. Comme le montrent également les figures 10 et 11, l'autodidaxie caractérise leur parcours de formation. Leur récit professionnel décrit leur vision positive de l'avenir et une grande passion pour leur travail.

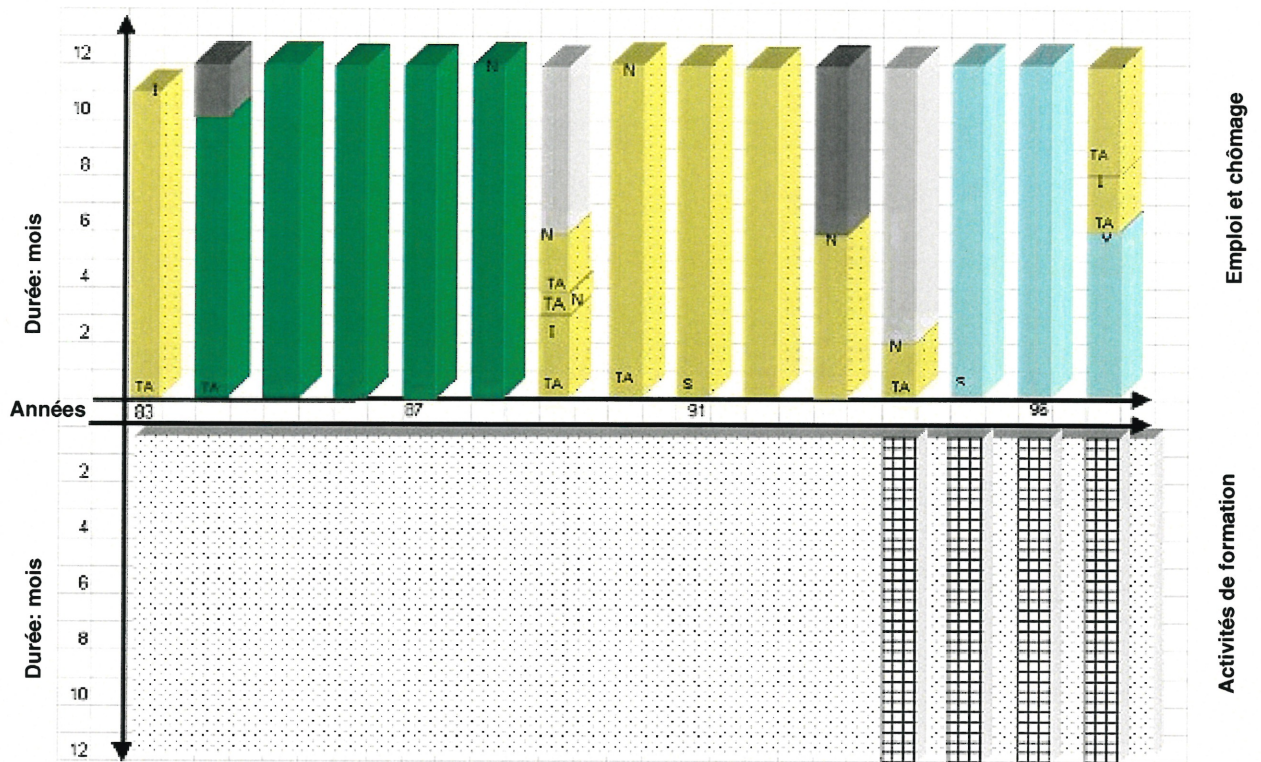
*Cantin : « Apprendre », « apprendre », « apprendre »*

*Cantin a 36 ans et se définit comme « programmeur-analyste en informatique » dans le domaine de l'éducation. Ce domaine, il l'affectionne particulièrement et le distingue spécifiquement du travail d'informatique en général. Dès la sortie de ses études collégiales en informatique, il amorce sa carrière dans cet univers grâce à une rencontre fortuite avec un homme qui a « changé sa vie ». Celui-ci lui a offert, non seulement sa confiance, mais également un ordinateur, des projets, un réseau professionnel, etc., ce qui lui a permis de vivre le rêve auquel il n'osait croire : créer des jeux éducatifs et du matériel d'apprentissage.*

*Dans cet univers qui se transforme rapidement et qui évolue surtout au rythme des subventions, Cantin travaille « par projet » sous diverses formes : tantôt avec le statut de travailleur autonome, parfois par association avec des pairs, tantôt comme salarié sur des postes plus stables. Sous le mode autodidacte, il développe une expertise rare et recherchée travaillant à la programmation et à la conception de systèmes informatiques. Il obtient facilement des contrats et il poursuit une trajectoire en progression constante. À certains moments toutefois, il remarque que le domaine évolue : le diplôme universitaire devient une exigence et l'obtention de contrats devient plus difficile. Ceci l'incite à s'inscrire à l'université à temps partiel en informatique.*

*Cette époque correspond à une étape singulière de l'histoire de Cantin, moment où il réalise l'ampleur de son appréciation de l'éducation comme champ d'application et l'importance qu'il accorde à la nouveauté comme critère d'appréciation du travail. En effet, si son expérience dans le secteur du loisir en tant que salarié régulier lui a procuré pour un temps une stabilité recherchée, il n'y a pas trouvé ses dimensions fondamentales de satisfaction, soit l'apprentissage, la possibilité de développer ses connaissances informatiques, l'accès à l'expérimentation et à la nouveauté. « Apprendre », « apprendre », « apprendre », voilà le leitmotiv de son histoire professionnelle, et qui caractérise un milieu dynamique générant des projets stimulants. Aujourd'hui, pleinement satisfait d'œuvrer dans un milieu qui valorise le développement, son principal souhait consiste à élargir ses fonctions et à accéder à des projets toujours plus complexes.*

**Figure 10 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Cantin : 1983 à 1997**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S salarié
- ta travailleur autonome
- tn travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N** naturelle
- V** volontaire
- I** involontaire
- B** bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- stage pratique
- court programme
- autodidaxie
- série d'activités programmées
- sur le tas

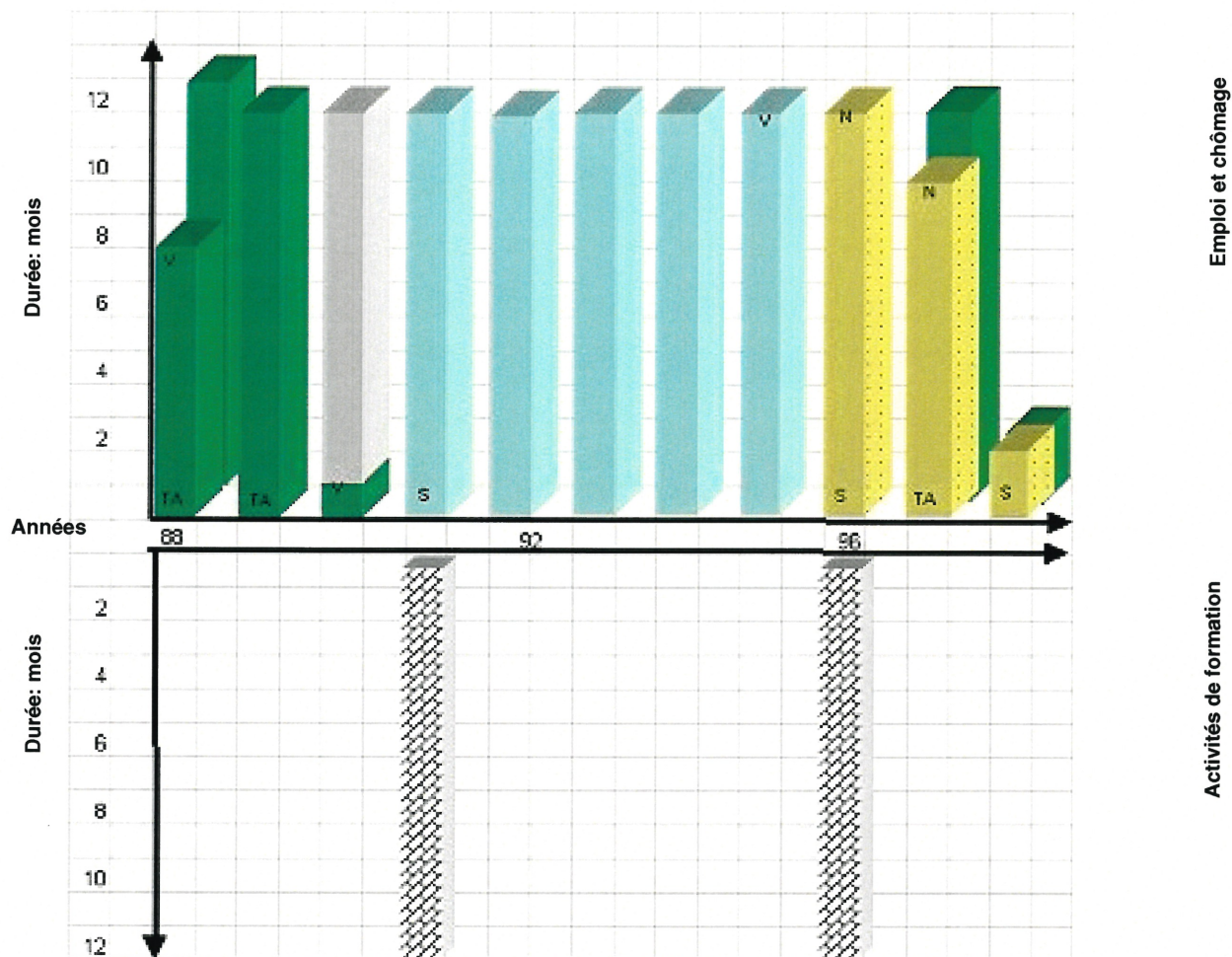
*Félix : « Moi, il faut que ça me nourrisse complètement »*

*Félix est « illustrateur » pour une maison d'édition où il travaille à un projet qui lui procure les apprentissages souhaités. À 36 ans, il effectue un retour dans cette entreprise, y ayant déjà occupé un poste pendant cinq années au cours desquelles l'ennui avait tranquillement gagné l'enthousiasme du début. À travers des changements d'emploi toujours volontaires, Félix suit une stratégie intuitive, sorte de quête d'épanouissement et de refus des mauvaises conditions d'emploi. Critique face à la tendance traditionnelle qui valorise la stabilité, il se réjouit d'avoir su, un jour, fuir l'inertie et se prouver à lui-même qu'il avait la capacité de vivre le changement. « Il faut que je sois bien dans ce que je fais, que ça m'apporte, que ça me nourrisse complètement. C'est fondamental ! »: dit-il.*

*Exempte de toute période de chômage, son histoire professionnelle n'est pas sans présenter des difficultés. En effet, dès le commencement de ses études universitaires, il ne sent pas d'appartenance à la discipline qu'il affectionne pourtant : les arts plastiques. Critiquant l'approche d'enseignement privilégiée par l'université, il oscille entre le graphisme et l'art. Puis, il interrompt un temps ses études pour finalement, au fil de rencontres et de réflexions fécondes, parvenir à s'approprier plus personnellement son propre rapport à l'art. À cause de la demande, et en dépit de son souhait, c'est en graphisme qu'il fait son entrée dans la vie professionnelle. Il travaille à titre de pigiste d'abord, en association avec un copain, ensuite grâce au soutien d'un programme de subvention pour les jeunes diplômés. Mais dès que l'occasion se présente, il accepte un poste d'illustrateur dans une maison d'édition. Dès lors, il travaille à différents projets liés à l'illustration, sous différents statuts, dans les domaines de l'édition et de la publicité, travaillant parfois au pinceau mais souvent aussi grâce à l'infographie dont il acquiert les rudiments « sur le tas » au fil des contrats. Les changements d'emplois effectués sont surtout reliés à ses aspirations concernant le rythme de travail et la culture organisationnelle.*

*Satisfait aujourd'hui de son travail, il est positif face à son avenir. Percevant le marché du travail comme un espace plein de possibilités, il se dit ouvert à tous projets professionnels lui permettant d'apprendre et il aspire, au plan personnel, à un projet familial.*

**Figure 11 : Cheminement d'emploi et de formation continue  
Félix : 1988 à 1998**



**Types d'entente contractuelle**

- emploi à durée indéterminée
- contrat temporaire
- contrat temporaire renouvelé

- travail à la pige
- liste de rappel

**Autres**

- information manquante
- période de chômage

**Statuts**

- S salarié
- ta travailleur autonome
- tn travailleur au noir

**Cessations d'emploi**

- N naturelle
- V volontaire
- I involontaire
- B bris de contrat

**Activités de formation**

- programme crédité
- court programme
- série d'activités programmées
- stage pratique
- autodidaxie
- sur le tas

Nous venons de raconter les histoires des dix professionnels et d'illustrer schématiquement leurs parcours d'emploi et de formation. En prenant connaissance de chaque situation nous voyons tout d'abord l'importance de la singularité : les histoires débutent de manière différente, les choix professionnels se font sous toutes sortes de motifs, les embûches diffèrent d'un individu à l'autre, des données apparaissent essentielles pour certains et pas pour d'autres, des contextes sont favorables et d'autres, défavorables, etc. Ensuite, à la vue des parcours d'emploi, nous constatons que l'intermittence s'effectue à partir d'événements professionnels de natures différentes et que de nombreux aspects peuvent influencer le déroulement des parcours : la nature des engagements, les statuts d'emploi, les motifs de cessation d'emploi etc. Enfin, nous remarquons que les parcours d'emplois intermittents ne se distinguent pas nécessairement sur la base de l'appartenance d'une personne à un domaine professionnel. Certes, il existe des similitudes propres à quelques milieux – l'autodidaxie des spécialistes des nouvelles technologies par exemple - mais celles-ci ne se dégagent pas systématiquement pour tous les professionnels. C'est en analysant plus minutieusement les événements professionnels que nous comprendrons mieux comment s'effectuent les parcours d'emploi intermittents.

## **2.2. L'emploi, le chômage, la pratique et la formation dans les parcours d'emploi intermittents : un regard objectif**

Ayant pris connaissance de l'apparence générale des parcours d'emploi et de formation, nous concentrons notre attention sur les événements qui les composent d'un point de vue objectif. Dans cette partie, nous décrivons les positionnements qui caractérisent les parcours d'emploi intermittents et nous en saisissons les principales composantes, les emplois, les périodes de chômage et les activités de formation continue. En comparant les dix parcours, nous voyons apparaître les similitudes et les différences individuelles, la fréquence des phénomènes dans chaque parcours et les tendances qui se dessinent selon les catégories professionnelles. Dès lors, nous comprenons mieux comment les travailleurs intermittents se déplacent dans l'espace professionnel et nous saisissons les contours tracés au fil des déplacements et qui, en définitive, forment leur territoire professionnel.

En premier lieu, nous décrivons les caractéristiques des emplois, nous intéressant à leur nature, à leurs statuts, aux domaines professionnels et aux types de cessations

d'emploi et, en deuxième lieu, aux périodes de chômage (voir les tableaux XX et XXI à l'annexe VIII). Ensuite, nous examinons la place des activités de formation continue dans les cheminements d'emploi (voir le tableau XXII à l'annexe VIII). Tout au long de cette description, nous faisons référence aux dix figures présentées à la sous-section précédente (figures 2 à 11).

### 2.2.1. Des emplois et statuts multiples

Les cheminements intermittents sont composés de plusieurs emplois dont la durée d'occupation est très courte. Généralement, les emplois ne durent que quelques mois. Comme le montrent les représentations graphiques des cheminements professionnels de la section précédente<sup>1</sup>, leur durée varie considérablement étant, par exemple, de deux, huit ou douze mois. La plupart du temps, les professionnels occupent des emplois temporaires, c'est-à-dire « des emplois dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin » (Statistique Canada, 1997: 14). Globalement, ces emplois n'ont pas de durée typique, sauf dans certains domaines professionnels où des régularités semblent se dessiner. Par exemple, les contrats de huit ou neuf mois sont fréquents lorsque les journalistes travaillent en télévision ou lors des contrats d'enseignement.

L'emploi temporaire se présente sous différentes formes. Mais, même en nous référant aux définitions courantes (Dion, 1986; Ministère du travail, 1998), les formes de l'emploi temporaire sont difficiles à circonscrire. En nous appuyant tout de même sur celles-ci, et en nous inspirant également du vocabulaire utilisé par les répondants, nous relevons quatre types d'emplois temporaires : le contrat temporaire, le contrat temporaire renouvelé, le travail à la pige et le travail sur une « liste de rappel ». Chaque type comporte des réalités particulières ; en les distinguant, nous apportons quelques éclairages sur les manières de vivre le temps de travail et sur les contextes professionnels.

D'abord, il y a le contrat temporaire proprement dit qui, comme nous l'écrivions plus haut, prend fin à une date prédéterminée. Ce type d'entente contractuelle est fréquent, il s'observe dans tous les cheminements.

Dans certaines situations, un contrat temporaire est dit « renouvelé ». Il l'est généralement sous l'effet d'une prolongation de la relation contractuelle convenue entre

---

<sup>1</sup> Voir les figures 2 à 11 à la sous-section 2.1.



le travailleur et l'employeur. Il permet au premier de terminer un travail déjà entamé par reconduction d'un contrat en vue de l'exécution d'un nouveau mandat. Le renouvellement de contrat met en relief le caractère d'instantanéité ou d'immédiateté de certaines offres d'emploi. Ceci est clairement illustré par Antoine qui précise en entrevue : « c'est seulement à la fin du contrat que je savais que j'étais renouvelé ». Du reste, le renouvellement ne semble pas une situation très courante, elle ne concerne que deux personnes<sup>3</sup>.

La troisième forme d'emploi temporaire identifiée est le travail à la pige, un type d'entente contractuelle difficile à définir. Précisons en effet que ce terme n'est employé, ni dans les écrits théoriques, ni dans les textes administratifs mais qu'il est d'utilisation courante chez les professionnels. Fréquent dans plusieurs parcours, il désigne le travail fait sur la base d'un projet ou de la réalisation d'un produit ou d'un service. Il peut s'agir de produire un logiciel, de faire de la recherche pour un reportage ou d'offrir des services professionnels de consultation suite à une demande. D'une durée variable, allant de quelques jours à quelques mois, cette forme d'entente contractuelle comporte un aspect fragmentaire puisque le travail est souvent - mais non exclusivement - exécuté sur la base de plusieurs différents et courts contrats composites. Les professionnels décrivent le travail à la pige en l'associant généralement à une période de l'année et disent que cette période apparaît à tel ou tel moment de leur parcours. D'ailleurs, il est souvent exécuté par petites bribes comme un complément à l'emploi principal. Précisons que plusieurs professionnels sont incapables d'en préciser la durée ou de dire avec exactitude les moments où ils ont été engagés. Ceci explique que, dans certaines figures, nous n'en indiquons pas la durée<sup>4</sup>. La manière employée par Antoine pour décrire les dernières années de son parcours illustre bien leur difficulté : « je crois que j'ai fait 10 jours pour l'entreprise x sur une période de 4 mois, puis environ 7 jours pour la compagnie y, et un petit mandat à peu près à la même époque pour z, et ... »<sup>5</sup>.

De plus, le travail à la pige présente une temporalité «étendue», «différée». Cette caractéristique est surtout observée dans le travail des artistes. En effet, ce type d'entente contractuelle ne comporte pas nécessairement de bornes temporelles régulières comme dans le cas d'un contrat de huit semaines, par exemple, ou comme dans le

---

<sup>2</sup> Voir les figures 2 à 11 à la sous-section 2.1.

<sup>3</sup> Voir la figure 2 (Antoine) et la figure 5 (Maude) à la sous-section 2.1.

<sup>4</sup> C'est le cas dans les situations de Loïc, de Maude, de Myriam, de Natacha et de Félix (figures 4, 5, 7, 9 et 11 à la sous-section 2.1).

<sup>5</sup> Voir la figure 2 à la sous-section 2.1 (Antoine).

travail régulier de 9 à 5. En guise d'illustration, pensons à la situation des personnes embauchées pour faire un concert ou pour jouer dans une pièce de théâtre. Pour eux, la production est exécutée dans un temps et un espace bien précis mais elle suppose un travail qui s'appuie sur une série d'autres moments - heures de pratique, répétition en groupe, mémorisation de textes, par exemple -. Ces moments comptent des heures qui sont rarement comptabilisées, le temps de travail demeure difficile à circonscrire. Le travail à la pige présente donc une manière bien singulière de se dérouler dans le temps.

Enfin, la quatrième forme de travail temporaire concerne celui qui est fait à partir d'une liste de rappel. Par liste de rappel, nous entendons la procédure par laquelle un employé est invité à reprendre le travail suite à une interruption d'emploi selon l'ordre de priorité établi, lequel est généralement basé sur l'ancienneté dans l'entreprise (Dion, 1986 : 280). Cette forme de travail temporaire est courante dans les organisations syndiquées où les droits et les privilèges sont gérés selon l'ancienneté.

Or, il faut comprendre que l'obtention d'un contrat temporaire à partir d'une liste de rappel suppose d'une part, l'inscription de son nom sur une liste, et d'autre part, une attente plus ou moins prolongée selon la formule « premier sur la liste, premier appelé ». De plus, la liste de rappel implique une dépendance vis-à-vis de la ou des personnes dont le nom compte parmi les premiers car, dès qu'une personne « bouge », elle impose aux autres instantanément un déplacement selon une sorte de mouvement de « domino ». Être engagé à partir de la formule de la liste de rappel suppose donc une forte dépendance à autrui et un type de mobilité très singulier. Or, parmi les dix travailleurs intermittents, seulement deux personnes ont travaillé selon la formule de la liste de rappel, toutes deux étant du domaine de la santé<sup>6</sup>.

Dans les parcours d'emploi intermittent, l'emploi temporaire est la forme d'entente contractuelle la plus fréquente. Mais l'emploi à durée indéterminée n'en est toutefois pas exempt. En effet, neuf professionnels ont occupé au cours de leur carrière un emploi stable, c'est-à-dire un emploi dont la durée n'était pas fixée à l'avance. Fréquent à l'échelle du parcours individuel, il n'est toutefois pas récurrent. En effet, mis à part Paulo qui a occupé sept emplois à durée indéterminée<sup>7</sup>, la plupart des professionnels n'en ont eu qu'un seul. De plus, l'emploi à durée indéterminée, occupé pendant une longue période est rare : quatre personnes ont travaillé pendant quatre ou cinq ans dans

<sup>6</sup> Il s'agit d'Élise et de Natacha (figures 8 et 9 à la sous-section 2.1).

<sup>7</sup> Voir la figure 3 à la sous-section 2.1.

la même entreprise et ce, au début de leur cheminement<sup>8</sup>.

Par ailleurs, chaque emploi occupé correspond à un statut<sup>9</sup> particulier. Compte tenu de la confusion relative à la détermination des statuts d'emploi (Simard, 1999), nous nous limitons à en distinguer trois<sup>10</sup>: salarié, travailleur autonome et travailleur au noir et nous n'identifions que le statut de l'emploi principal<sup>11</sup>. Tout en évitant de trop nous attarder à la question des statuts d'emploi, leur identification s'avère pertinente pour comprendre l'expérience de l'intermittence. En effet, les statuts comportent des enjeux essentiels au sujet de la protection sociale et ils contribuent directement au lien de subordination, lequel est important dans la construction identitaire. Les avantages et les désavantages reliés aux statuts peuvent donc influencer l'appréciation qu'éprouve un individu face à un emploi et expliquer, en partie, la décision de garder ou non un emploi.

Ainsi, l'intermittence en emploi paraît se conjuguer à la pluralité statutaire. En effet, deux personnes seulement n'ont eu qu'un seul statut au cours de leur cheminement professionnel, soit celui de salarié<sup>12</sup>. Toutes les autres personnes ont travaillé comme salarié et comme travailleur autonome passant dès lors d'un statut à l'encadrement juridique strict, (salarié)<sup>13</sup>, à un statut peu régulé exempt des avantages sociaux

<sup>8</sup> Il s'agit de Loïc, d'Anna, de Myriam et de Cantin (figures 4, 6, 7 et 10 à la sous-section 2.1).

<sup>9</sup> Rappelons que nous faisons référence ici au statut juridique lequel renvoie à la position officiellement reconnue selon l'entente contractée entre la personne qui exécute le travail et celle qui offre la rémunération.

<sup>10</sup> Dans les faits, le travail intermittent s'effectue au moins sous deux autres statuts. En effet, des personnes ont travaillé en étant bénéficiaires de programme d'employabilité (Élise et Natacha notamment) tandis que d'autres ont effectué des contrats sous le statut d'artiste selon les conditions établies par la Loi sur le statut professionnel des artistes. Il s'agit de Loïc et de Maude. Ces statuts particuliers correspondent toutefois à un statut de salarié, ils peuvent donc être considérés comme des sous-catégories. Deux raisons expliquent que nous ne les ayons pas identifiés dans les figures et que nous ne nous y intéressons pas davantage. D'abord, en général, les travailleurs intermittents ne semblent pas accorder spontanément une grande importance à leur statut d'emploi. En effet, ils ne les précisent que rarement par eux-mêmes. Nous avons donc préféré faire écho à cette tendance en nous limitant nous-même dans l'exploration de cette question. Deuxièmement, la collecte d'information sur les statuts spécifiques n'a pas été systématisée auprès de tous les participants : ceux-ci n'arrivant pas à s'en souvenir précisément et exprimant parfois de l'impatience vis-à-vis de cette question très précise.

<sup>11</sup> Bien que nous n'ayons pas questionné les participants au sujet du nombre d'heures travaillées, nous avons déterminé l'emploi principal à partir des deux critères suivants. L'emploi qui paraît avoir occupé le professionnel pendant le plus grand nombre d'heures dans une période donnée et celui dont la rémunération est la plus importante. Évidemment la notion n'est pertinente que dans les cheminements où il y a cumul d'emplois.

<sup>12</sup> Il s'agit de Paulo et d'Élise (figures 3 et 8 à la sous-section 2.1).

<sup>13</sup> *Grosso modo*, la loi sur les normes du travail définit le salarié comme étant une personne qui œuvre pour un employeur et qui reçoit un salaire suite à l'exécution d'un travail à partir de méthodes et des moyens définis par l'employeur. Le salarié fournit sa prestation en utilisant le matériel et l'équipement de l'employeur (CNT, 1995 : 5). Le lien de subordination caractérise également la relation salarié/employeur.

traditionnels (travailleur autonome).<sup>14</sup> Toutefois, aucun n'a été engagé qu'à titre de travailleur autonome au cours de sa carrière.

Par ailleurs, une personne a fait du travail au noir, un type d'activité généralement associée à la clandestinité et « (...) exercée en marge ou à l'encontre des obligations légales, réglementaires ou conditionnelles» (Dion, 1986: 485). Le travail au noir produit occasionnellement par la musicienne Maude coïncide avec des périodes de chômage saisonnier, ce qui porte à penser que cette manière d'exécuter le travail comble l'insuffisance des contrats salariés en période estivale<sup>15</sup>. Enfin, nous n'observons pas de correspondance directe entre le type d'entente contractuelle et le statut, à l'exception toutefois du travail à durée indéterminée qui, pour sa part, est toujours combiné au statut de salarié.

Un autre trait particulier de l'intermittence concerne l'existence du cumul d'emploi, c'est-à-dire «le fait d'occuper deux emplois et plus simultanément» (Ministère du travail: 1998: 79). En effet, l'intermittence n'est pas seulement l'enchaînement d'une série d'emplois et de moments de chômage qui surviennent de manière consécutive au fur et à mesure du cheminement, elle est souvent également une série d'emplois principaux défilant l'un à la suite de l'autre et auxquels se superposent d'autres engagements professionnels de durée variable. Le cumul d'emploi paraît fréquent chez les travailleurs intermittents puisque nous l'observons dans six trajectoires<sup>16</sup>. De plus, dans quelques situations, il n'y a qu'un seul niveau de cumul<sup>17</sup>, tandis que dans d'autres, il y a deux cumul<sup>18</sup>. La plupart des personnes ont donc un emploi principal tout en travaillant également à la pige ou sur des emplois temporaires.

L'expérience du cumul d'emploi recouvre partiellement ou complètement le trajet professionnel. En effet, dans certaines situations, le cumul s'avère une situation occasionnelle puisque les emplois apparaissent et disparaissent à certains moments des

---

<sup>14</sup> Les définitions de travailleur autonome sont nombreuses. Ici, nous employons ce terme en faisant référence, *grosso modo*, aux personnes qui reçoivent une rémunération en échange de la production d'un travail ou d'une réalisation selon les règles du contrat de travail établi par le code civil du Québec. Cette personne n'est pas engagée dans un lien de subordination et n'est généralement pas en situation d'intégration économique avec l'entreprise (Roy, 1997 : 17-25).

<sup>15</sup> Voir la figure 5 à la sous-section 2.1.

<sup>16</sup> Il s'agit de celles de Loïc, de Maude, d'Anna, de Myriam, de Natacha et de Félix (figures 4, 5, 6, 7, 9 et 11 à la section précédente).

<sup>17</sup> Voir dans les figures 6 et 11 de la sous-section 2.1, l'indication «premier cumul».

<sup>18</sup> Voir dans les figures 4, 5, 7 et 9 de la sous-section 2.1, l'indication «deuxième cumul».

parcours<sup>19</sup>. Dans d'autres situations, le cumul est régulier ; il se trouve dans la majeure partie du cheminement<sup>20</sup>. Précisons que sauf une exception<sup>21</sup>, les temps de cumul d'emplois ne coïncident jamais avec l'emploi à durée indéterminée. Le cumul d'emplois est également plus fréquent dans certaines catégories professionnelles ; nous l'observons chez les deux artistes et les deux journalistes.

Donc, l'intermittence s'effectue selon des emplois ou des engagements contractuels de toutes sortes et des statuts d'emploi différents, et des emplois généralement très courts dont la durée est, la plupart du temps, connue à l'avance. L'aspect général de ces cheminements est la succession d'emplois et parfois aussi, le cumul d'emplois. Pour parfaire notre compréhension de l'intermittence et pour avoir un meilleur aperçu du territoire professionnel couvert, nous nous penchons maintenant sur les domaines d'emploi et sur les types d'organisations où travaillent les professionnels. Ayant relevé déjà que les travailleurs œuvrent généralement dans les mêmes domaines professionnels, ou dans des domaines connexes, nous examinons ceci plus précisément.

## 2.2.2. Un cheminement d'emploi discontinu sans pratique professionnelle éparpillée

Malgré la multiplicité des emplois, la pratique professionnelle des travailleurs intermittents n'est pas pour autant dispersée ou éparpillée. En effet, leurs emplois sont généralement concentrés dans les mêmes domaines de pratique professionnelle, dans des domaines connexes ou complémentaires. En annexe VII, les tableaux intitulés « les domaines de pratique et les types d'organisation » (tableaux X à XIX) exposent les détails afférents à chacun des emplois principaux occupés par les professionnels.

Globalement, les cheminements s'effectuent dans des domaines de pratique et des organisations variés sans que les situations des travailleurs ne s'apparentent à la dispersion ou à l'éparpillement. Par exemple, les onze emplois de Cantin ont toujours été en programmation informatique<sup>22</sup> et même si les mandats lui étaient confiés par des organisations de secteurs d'activités différents (éducation, édition, agence de voyage, etc.), sa pratique est bel et bien concentrée. La situation de Maude illustre pour sa part un cas de figure différent car, sans avoir une concentration aussi frappante, la plupart

<sup>19</sup> Voir cheminements de Félix et Natacha par exemple (figures 11 et 9 à la section précédente).

<sup>20</sup> C'est le cas de Loïc et de Myriam (4 et 7 à la sous-section 2.1).

<sup>21</sup> Voir celle de Myriam (figure 7 à la sous-section 2.1).

<sup>22</sup> Voir en annexe VII le tableau XVIII.

de ses emplois ont été canalisés dans la même direction. À l'exception de deux emplois irréguliers (gardiennage et rénovation) l'enseignement et la musique sont dominants dans toute sa pratique<sup>23</sup>. Nous avons identifié l'existence de ces deux cas de figure une première fois dans les récits des cinquante travailleurs ; nous l'attestons grâce à cette analyse fine des événements.

Même si les professionnels n'ont généralement pas une pratique éparpillée, quelques-unes comporte une certaine dispersion. Il y a en effet un troisième cas de figure qui rejoint les situations d'Antoine et de Paulo – les deux professionnels de la formation – et celle de Loïc également, un artiste<sup>24</sup>. Effectivement, ces professionnels occupent des emplois dans de nombreux domaines d'activité et dans une grande variété d'organisations. Comparativement aux autres cheminements, ils présentent donc moins de récurrence, moins de régularité. Or, c'est la situation de Loïc qui compte le degré de dispersion le plus important<sup>25</sup>. Ce dernier a travaillé en animation, documentation, communication, figuration, etc. et a œuvré dans diverses organisations : une bibliothèque, une université, un hôpital, des télévisions, des théâtres, etc. Mais, qu'il y ait ou non dispersion des domaines et des lieux de pratique dans les cheminements, il existe généralement une certaine proximité entre ces derniers. Aucun parcours ne compte des emplois issus de domaines complètement différents, comme dans le cas où une personne travaillerait en construction, puis en administration, en journalisme, puis dans la foresterie. Précisons que dans certaines trajectoires, la concentration de la pratique surgit dans un seul segment du parcours comme dans le trajet de Paulo<sup>26</sup> où les emplois en alphabétisation se trouvent uniquement en milieu de carrière.

À la lumière de ces observations nous constatons que l'intermittence trace un mouvement discontinu qui est néanmoins délimité par une pratique généralement concentrée dans les mêmes domaines professionnels ou dans des domaines complémentaires. Mais comment s'explique le passage d'un emploi à l'autre ? Comment ces changements s'opèrent-ils ? Les périodes sans travail sont-elles fréquentes ? Nous verrons ultérieurement que des motivations personnelles sont parfois la source des transitions professionnelles. Pour l'heure, observons comment s'enchaînent les contrats de travail en focalisant notre attention sur les types de cessation d'emploi et sur la

---

<sup>23</sup> Voir en annexe VII le tableau XVIII.

<sup>24</sup> Voir en annexe VII, les tableaux X, XI, XII.

<sup>25</sup> Voir le tableau XII en annexe VII.

<sup>26</sup> Voir le tableau XI en annexe VII.

place du chômage dans les trajectoires.

### 2.2.3. Des types de cessation d'emploi variés, un chômage court et récurrent

Le caractère intermittent des cheminements d'emploi s'explique, en grande partie, par le fait qu'ils sont parsemés d'emplois temporaires. Mais ce type d'entente contractuelle n'est pas l'unique source de changements d'emploi. Les professionnels quittent leurs emplois pour différentes raisons que nous rattachons à quatre types de cessation d'engagements professionnels : la cessation naturelle, le départ volontaire, le départ involontaire et le bris de contrat. Pour en rendre compte, nous définissons en premier lieu chacune des formes de cessation d'emploi, nous indiquons leur fréquence dans les trajectoires d'emploi et nous vérifions si les manières de terminer les emplois se transforment en cours de trajet. Nous abordons également la question du chômage.

La cessation d'emploi naturelle est la manière la plus fréquente de terminer une relation contractuelle temporaire. Nous la qualifions de « naturelle » puisqu'elle est l'aboutissement antérieurement prévu d'un contrat temporaire. Comme elle est l'expiration normale d'une entente venue à terme, elle est un « événement anticipé », un type de transition dont les efforts d'adaptation diffèrent de ceux qui sont imposés par les changements subits comme l'est, par exemple, le licenciement (Schlossberg et al. 1995). À part une exception, tous les travailleurs vivent ce genre de cessation d'emploi.

La cessation volontaire d'emploi est le deuxième type de terminaison, type qui ne se produit que lorsqu'une personne travaille selon la formule du contrat à durée indéterminée. Il y a abandon d'emploi lorsqu'une personne « quitte définitivement et de son plein gré un poste rémunéré (...) » (Dion, 1986: 3). À une exception près<sup>27</sup>, tous les travailleurs ont vécu au moins une cessation volontaire d'emploi au cours de leur cheminement.

L'interruption d'un engagement professionnel se manifeste à l'occasion sous la forme d'un « bris de contrat », le troisième type identifié. Ce genre de rupture, provoquée par le travailleur, transgresse les termes déterminés au début de la relation contractuelle entre le fournisseur d'emploi et le travailleur. Cette manière de laisser un emploi suggère une détermination forte du travailleur à changer de position, celui-ci devant réviser son engagement initial en provoquant lui-même une rupture. Cette situation est plus rare ;

---

<sup>27</sup> Il s'agit de Natacha (figure 9 à la sous-section 2.1).

nous la trouvons seulement dans quatre trajectoires.<sup>28</sup>

Enfin, la cessation involontaire d'emploi est le quatrième type. Nous l'observons dans trois cheminements<sup>29</sup>. Elle comporte un caractère involontaire puisqu'elle survient suite à une décision ou à un événement hors du contrôle du professionnel. Contrairement au « bris de contrat », ce type de cessation ne relève pas de la volonté du travailleur ; il est plutôt un événement subi contrevenant au projet ou à l'entente d'origine. Comme l'indiquent Schlossberg et ses collaborateurs (1995), il s'accompagne souvent d'une crise ou d'un sentiment d'échec. Une seule personne a subi des interruptions involontaires d'emploi de façon répétitive<sup>30</sup>; deux autres personnes en ont vécu une, une seule fois<sup>31</sup>.

Globalement, il n'y a pas de régularité quant aux types de cessation d'emploi dans les situations d'intermittence puisque aucun modèle précis ne se dégage. En effet, nous ne retrouvons ni de parcours professionnels exclusivement parsemés de démission volontaire, ni de cessation involontaire qui serait uniquement située en début de carrière, ni non plus de trajectoires n'incluant que des cessations volontaires. Ce qui transparait plutôt, c'est une diversité des types de cessation d'emploi dans chaque parcours. Ceci suggère que le mouvement d'intermittence prend appui, non pas sur une seule source, mais qu'il est conditionné par diverses origines. La trajectoire de Paulo est à ce titre exemplaire<sup>32</sup> puisque, la plupart du temps, ce professionnel a laissé volontairement ses emplois. Toutefois, comme il s'agissait souvent de contrats à durée déterminée, ceux-ci prenaient fin naturellement. Et alors qu'en tout début de carrière, ce travailleur a dû quitter un emploi sans l'avoir souhaité, il a récemment lui-même mis fin à un contrat avant terme.

En revanche, deux parcours d'emploi se démarquent du lot : ceux des deux journalistes, Myriam et Anna. Il y a en effet de la régularité dans les modes de cessation d'emploi et dans les types d'entente contractuelle. Le début de leur trajectoire s'effectue par l'occupation successive d'emplois à durée indéterminée et compte ensuite des emplois laissés volontairement<sup>33</sup>. La première phase de leurs parcours se transforme en une seconde qui compte une série de contrats temporaires se terminant naturellement. Dans

<sup>28</sup> Les trajectoires d'Antoine, de Paulo, de Maude et de Natacha (figures 2, 3, 5 et 9).

<sup>29</sup> Les trajectoires d'Antoine, de Paulo et de Cantin (figures 2, 3, 10 à la sous-section 2.1).

<sup>30</sup> Il s'agit de Cantin (figure 10), un spécialiste de l'informatique. Notons que toutes les interruptions involontaires survenues dans sa carrière sont attribuables à des problèmes de subventions gouvernementales, mode de financement fréquent dans ce milieu professionnel.

<sup>31</sup> Ce sont Antoine et Paulo (figures 2 et 3 à la section précédente).

<sup>32</sup> Voir la figure 3 à la sous-section 2.1.

<sup>33</sup> Comme nous le voyons aux figures 6 et 7 de la sous-section 2.1.



ces trajectoires, il y a donc une modification plutôt radicale des types d'ententes contractuelles et des types de cessation d'emplois. À la section suivante, nous verrons que cette modification du régime de travail repose non seulement sur des motifs individuels directement liés à une volonté de changement mais également sur des transformations du contexte professionnel propres au milieu journalistique.

Donc, puisqu'il y a différentes manières de terminer un emploi, l'intermittence n'est pas seulement le résultat de situations strictement involontaires. Plusieurs travailleurs l'affirment dans leur récit écrit et l'analyse systématique des événements des dix parcours d'emploi le confirme.

Le passage d'un emploi à l'autre, pour sa part, se fait généralement sans longue période d'interruption, du moins à partir de périodes si courtes qu'elles ne sont pas mentionnées par les professionnels. Néanmoins, le chômage demeure typique des cheminements d'emploi intermittents. Pour en rendre compte plus précisément, nous observons la durée du chômage, sa fréquence et ses moments d'apparition dans les trajectoires d'emploi.

À une exception, les professionnels ont tous connu des moments de chômage au cours de leur trajet. La plupart d'entre eux (7) ont des périodes de chômage qui parsèment leur parcours. Bien que le chômage soit récurrent chez la majorité, sa durée n'excède jamais douze mois ; elle tourne en général autour de trois, quatre ou six mois. Les situations d'intermittence en emploi que nous décrivons ne sont donc pas associées au chômage de longue durée, ce qu'observent également Malenfant et al. (1999) auprès des travailleurs intermittents les plus scolarisés.

Les situations des deux formateurs illustrent bien les cheminements professionnels avec des périodes récurrentes de chômage<sup>34</sup>. Tous deux ont connu cinq périodes d'inactivité professionnelle alors que leur cheminement compte respectivement 16 et 18 années. D'autres personnes ont, pour leur part, moins de périodes de chômage. Par exemple, Cantin n'a eu que trois moments d'inactivité professionnelle durant ses 14 ans de carrière.

Les périodes de chômage surviennent à différents moments du parcours individuel. En

---

<sup>33</sup> Commenous le voyons aux figures 6 et 7 de la sous-section 2.1.

<sup>34</sup> Voir les parcours d'emploi de Paulo et d'Antoine (figures 2 et 3 à la sous-section 2.1).

effet, seulement deux personnes ont chômé au tout début de leur carrière, soit durant les deux premières années tandis que la moitié des travailleurs ont chômé durant les cinq premières années de leur parcours. Puisqu'il y a des périodes d'inactivité plus tard dans leur carrière, leur situation ne peut être expressément associée à une difficulté d'insertion professionnelle. Comme les dix travailleurs ont commencé leur vie professionnelle à des périodes différentes - à la fin des années 70, au début des années 1980 et 90 -, il serait périlleux d'établir des liens directs entre le chômage de début de carrière et le contexte économique. Néanmoins, il faut rappeler que les règles d'accès aux prestations d'assurance-emploi se sont transformées au fil du temps (Campeau, 2001 :230-251), une situation qui peut contribuer à modifier les comportements individuels.

Généralement, les périodes de chômage font suite à la cessation naturelle de contrats temporaires. Mais elles apparaissent également à la fin d'emploi rattachés à d'autres types d'ententes contractuelles. Dans quelques cas, le chômage se présente également sous des formes particulières. L'un d'eux est le chômage cumulé à des périodes de travail à la pige. En effet, quelques trajectoires intermittentes ont des segments qui présentent un enchevêtrement de moments d'emploi et de chômage<sup>35</sup>. Ainsi, les périodes de chômage ne correspondent nécessairement à des arrêts complets<sup>36</sup>.

L'autre forme singulière est le chômage saisonnier dont on sait qu'il « (...) survient périodiquement d'année en année dans certains secteurs de l'activité économique (...) (et) à peu près toujours à la même époque (...) » (Dion, 1986: 79). Nous l'observons dans deux trajectoires seulement<sup>37</sup>. Par exemple, Maude se trouve généralement sans emploi pendant la période estivale, moment où elle n'enseigne jamais.

Jusqu'ici nous avons décrit l'intermittence en emploi en présentant les caractéristiques de l'emploi et du chômage. Les tableaux XX et XXI en annexe VIII présentent les grandes lignes de ce que nous venons d'exposer. Maintenant, nous examinons la place de la formation continue dans les parcours professionnels.

---

<sup>35</sup> Voir les figures 4, 5, 6, 7, 9 à la sous-section 2.1.

<sup>36</sup> D'ailleurs pour certains travailleurs, le terme « chômage » n'est pas approprié pour qualifier les périodes où ils ne travaillent pas. Certains d'entre eux considèrent plutôt ces moments comme des vacances, des moments de repos ou des périodes d'attente. Précisons également que les périodes de chômage dont il est question ici ne renvoient pas nécessairement à l'obtention des prestations gouvernementales.

<sup>37</sup> Dans les trajectoires de Maude et d'Anna (figures 5 et 6 à la sous-section 2.1).

#### 2. 2. 4. La formation continue : une activité courante

La formation continue est courante chez la majorité des professionnels même s'ils n'y accordent pas la même importance. Nous l'exposons ici en décrivant tout d'abord comment les activités surviennent dans leurs parcours, les types et les formats de formation les plus populaires. Par la suite, nous discutons des motifs de participation à la formation. Plusieurs des observations que nous faisons sont synthétisées au tableau XXII en annexe VII.

Depuis la fin de leur formation universitaire initiale, tous les professionnels ont participé au moins à une activité de formation. La plupart d'entre eux y participent de façon assidue. En effet, dans sept parcours, les activités de formation se trouvent parsemées ça et là, tout le long du trajet, avec en moyenne, huit activités de formation par personne<sup>38</sup>. Dans trois cheminements, la formation n'est qu'occasionnelle ou isolée ; on n'y compte qu'une ou deux activités<sup>39</sup>. Dans plusieurs cas (7), les travailleurs se forment dès le début du parcours d'emploi, soit dans les deux premières années de leur vie professionnelle. Pour eux, la séparation entre la formation initiale et la formation continue n'est donc pas très tranchante. Dans d'autres situations, la première participation se fait plus tardivement dans le parcours d'emploi : c'est le cas pour Myriam par exemple, pour qui elle ne survient qu'au cours de la 6e, la 7e, la 17e et la 18e année de vie professionnelle<sup>40</sup>. Enfin, alors que nous aurions pu penser que le chômage suscitait la participation à la formation, aucune relation entre ces événements ne transparait avec évidence.

Par ailleurs, la majorité des activités éducatives peuvent être qualifiées de formation professionnelle puisqu'elles sont centrées « (...) sur l'acquisition, l'approfondissement ou la mise à jour de connaissances ou de techniques et sur le développement d'habiletés (...) reliées au travail» (Legendre, 1993 : 647). En effet, toutes les personnes ont participé à une activité de formation reliée à l'exercice de leur profession. Quelques travailleurs suivent également de la formation personnelle, c'est-à-dire celle dont la perspective est le développement personnel, la connaissance de soi, le développement culturel ou

---

<sup>38</sup> Les activités de formation dont il est question ici sont celles qui sont suivies après l'obtention d'un premier diplôme universitaire, sauf pour Cantin.

<sup>39</sup> Il s'agit de ceux d'Anna, de Cantin et de Félix (figures 6, 10 et 11 la sous-section 2.1). Remarquons que nous retrouvons parmi ces personnes les deux spécialistes des nouvelles technologies qui se forment par l'autodidaxie et l'apprentissage sur le tas, des types de formation qui se sont quelque peu informels.

<sup>40</sup> Voir la figure 7 la sous-section 2.1.

encore la pratique de loisirs<sup>41</sup>. Les formats privilégiés pour se former sont variés. Nous en identifions six types : le programme d'activités en série, le programme d'études universitaires, la formation courte, le stage de formation, la formation sur le tas et l'autodidaxie.

Deux formats comptent parmi les plus populaires : le programme composé d'une série d'activités d'une durée de moins d'un an et le programme d'études universitaires. Le premier concerne les activités qui se déroulent en dehors du milieu universitaire et qui sont organisées sous la forme d'un programme durant moins d'un an. Six professionnels ont privilégié cette formule en vue, par exemple, de mieux connaître les techniques de recherche d'emploi ou d'acquérir des savoirs professionnels.

Quant aux programmes d'études universitaires, ils sont également privilégiés par six personnes. D'une durée qui excède généralement un an, il s'agit surtout de programmes de certificat ou de deuxième cycle. Ce genre de formation est généralement suivi sur une longue durée. Par exemple, Loïc a consacré 72 mois à sa formation tandis que Cantin poursuit encore aujourd'hui des études en informatique entamées 36 mois plus tôt<sup>42</sup>. D'ailleurs, en comparant la durée des formations dans chaque parcours, il est frappant d'observer qu'elle est parfois supérieure à celle passée dans un même emploi<sup>43</sup>.

Le quatrième type de formation est la formation courte, celle qui dure moins de deux jours. Ce genre d'activité s'apparente un peu à la «formation sur mesure» au sens où elle « (...) répond à un besoin spécifique » (Legendre, 1993: 652). Elle s'en distingue toutefois du fait qu'elle est suivie à l'initiative du professionnel et non à la suggestion d'un employeur. La participation de Myriam à une journée de

---

<sup>41</sup> Il s'agit d'Antoine, de Paulo et de Natacha (figures 2, 3 et 9 à la sous-section 2.1).

<sup>42</sup> Voir les figures 4 et 10.

<sup>43</sup> C'est le cas de Paulo, de Loïc, de Maude et de Natacha (figures 2, 4, 5 et 9 à la sous-section 2.1).

perfectionnement portant sur la rédaction<sup>44</sup> ou les « cours de maître » mentionnés par Maude en sont des exemples<sup>45</sup>.

Les professionnels recourent à d'autres types de formation ; ils sont cependant moins fréquents. Il s'agit du stage de formation<sup>46</sup>, de la formation sur le tas en entreprise et de l'autodidaxie, ces deux dernières formes ne concernant que les deux spécialistes des technologies, soit Cantin et Félix (figures 10 et 11).

Rappelons qu'aucun travailleur n'a bénéficié d'une formation en entreprise. Cette observation consolide les affirmations déjà relevées au sujet du caractère limité des politiques publiques récentes de formation continue généralement destinées aux travailleurs stables.

Remarquons finalement que rares sont les trajets professionnels ne comportant qu'un seul mode de formation. À l'exception de deux personnes, tous les professionnels utilisent effectivement deux ou trois formules différentes pour se former.

Par ailleurs, nous avons vérifié s'il y avait une utilisation singulière d'un format de formation selon les catégories professionnelles. À cet égard, quelques faits retiennent l'attention. D'abord, les personnes les plus assidues à la formation sont les spécialistes de la santé, les artistes et les formateurs. La participation forte à la formation des professionnels de la santé et de l'éducation est déjà connue (Doray, 2000 ; 2001). Les personnes issues des deux dernières catégories sont aussi celles qui privilégient les programmes d'études universitaires. Enfin, même si les figures ne le laissent pas apparaître très spécifiquement, les modes de formation des artistes sont singuliers. D'ailleurs, l'offre de formation dans ce milieu repose en grande partie sur l'apprentissage individualisé tel que, cours privés, cours de maître, ateliers pratiques. Enfin, les études à l'étranger sont courantes pour eux<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> Voir la figure 7 à la sous-section 2.1.

<sup>45</sup> Voir la figure 5 la sous-section 2.1.

<sup>46</sup> Ils sont suivis seulement par Paulo et par Maude (figures 2 et 9 à la sous-section 2.1).

<sup>47</sup> La musicienne Maude a fait une partie de sa formation initiale et de sa formation continue à l'étranger. De même, Félix (classé dans la catégorie des spécialistes des nouvelles technologies) a entrepris une partie de sa formation initiale en arts plastiques à l'étranger.

Ayant exposé la nature, la forme et la fréquence des activités de formation, il nous reste à soulever quelques remarques sur les motifs de formation, une question qui sera davantage développée à la prochaine section.

Le principal motif de participation à la formation<sup>48</sup> est le désir de se perfectionner et d'acquérir des nouvelles compétences professionnelles. Huit personnes sur dix ont fait du perfectionnement professionnel volontaire (tous sauf Paulo et Anna) tandis qu'une en a fait sous la contrainte de l'employeur (Paulo). Dans ce dernier cas, la participation fait suite à l'avènement d'un nouveau règlement relatif au droit de pratique.

La formation continue est également une voie utile pour l'aide à la recherche d'emploi et pour la construction de l'orientation professionnelle. Il s'agit du deuxième motif de formation le plus fréquemment mentionné. Ce genre de formation recouvre les activités en groupe et la consultation d'un orienteur. Les professionnels y recourent pour identifier leurs goûts et leurs aptitudes professionnelles, pour se renseigner sur les débouchés prévisibles sur le marché du travail et pour acquérir des techniques utiles à la recherche d'emploi (Légendre, 1993: 949). Cinq travailleurs se sont déjà inscrits en formation pour ce motif. Précisons que trois d'entre eux ont suivi ce type de formation à deux ou trois reprises au cours de leur trajet, ce qui révèle l'intérêt à y participer de manière récurrente.

Les autres raisons qui incitent les professionnels à se former sont la promotion professionnelle (4 personnes), motif qui révèle la volonté des travailleurs intermittents de progresser dans la hiérarchie professionnelle ou celle d'obtenir ou de soutenir un projet professionnel (Correia et Pottier, 1998: 12; Correia, 2000) et la reconversion professionnelle (2 personnes), démarche d'acquisition de savoirs nouveaux utilisés dans la perspective d'une réorientation de carrière ou d'un changement partiel d'emploi. Le développement personnel est mentionné par deux personnes<sup>49</sup>. Enfin, une seule personne a participé à des activités de formation dans la perspective d'un soutien à l'insertion professionnelle, il s'agit de Paulo.

---

<sup>48</sup> Pour classer les motifs de formation, nous nous inspirons grandement de la formule de classification employée par Correia (2000 : 346). Celui-ci distingue sept mobiles de formation : la promotion sociale, la reconversion volontaire, la gestion de carrière, l'accumulation des connaissances, la reconversion forcée, le danger professionnel, la recherche de l'orientation professionnelle.

<sup>49</sup> Il s'agit d'Antoine et de Natacha (figures 2 et 9 à la sous-section 2.1).

Notre analyse des activités de formation nous apprend en premier lieu que la formation continue est donc loin d'être une activité marginale chez les professionnels en situation d'intermittence. Lorsque nous mettons cette observation en parallèle avec le taux de participation à la formation continue de l'ensemble de l'échantillon au moment de l'enquête - 38% - nous comprenons que la formation est importante pour eux (voir tableau IV du chapitre 4). On le comprend si l'on fait la comparaison avec la situation québécoise : 21% des adultes participaient à de la formation en 1998 et il en était même pour 28 % des personnes en emploi (Doray, 2001). Et comme les intermittents privilégient de loin le développement de leurs compétences, notre observation va à l'encontre de l'idée qui est souvent répandue de la déqualification des travailleurs précaires (Paquet, 2000). Nous venons de montrer également que la formation continue n'apparaît pas de façon concomitante avec les périodes de chômage : nous constatons alors qu'elle ne sert pas de remplacement au travail rémunéré.

La formation est suivie à l'externe, pour acquérir des compétences professionnelles, sous des formats variés qui ne se limitent pas à des programmes courts. On pourrait facilement croire que les travailleurs intermittents ne l'envisagent que dans son caractère utilitaire, servant alors principalement à l'adaptation au travail ou à l'obtention de nouveaux contrats. Nous verrons dans les sections suivantes qu'elle contribue d'une manière plus substantielle à la construction identitaire et qu'elle joue même pour certains un rôle émancipatoire.

#### **- En conclusion**

Cet examen des parcours d'emploi et de formation nous éclaire sur plusieurs plans d'autant que, à notre connaissance, les cheminements professionnels faisant écho aux nouvelles réalités du travail n'ont pas, avant nous, été systématiquement décrits dans une perspective longitudinale, du moins dans le contexte québécois. Aussi, nous comprenons maintenant que l'intermittence ne se présente pas sous un seul modèle et qu'il y a plutôt une diversité de situations. En effet, nous observons des parcours en cumul d'emploi, d'autres se déroulant par occupations successives. Nous remarquons également que certaines personnes ont toujours le même statut alors que pour d'autres, il se modifie constamment. Constatant que le changement d'emploi est suscité généralement par l'emploi temporaire, nous comprenons mieux comment il s'effectue. Généralement, les transitions sont connues à l'avance et suscitent souvent des périodes

de chômage, lesquelles correspondent surtout à des périodes tampons qui précèdent l'engagement dans un prochain contrat et non à des longues périodes d'inactivité professionnelle. Même si l'engagement temporaire est le plus fréquent dans chaque parcours intermittent, ce n'est pas le seul, les professionnels ont déjà été engagés dans des emplois stables et qu'ils ont choisi de quitter par eux-mêmes.

De plus, l'allure générale des parcours n'est pas très différente selon les catégories de professionnels, exception faite de la durée des contrats qui sont typiques de certains domaines de pratique ; nous l'avons vu avec l'enseignement. Même si notre analyse ne laisse pas voir les variations de façon très frappante, nous sommes portée à croire qu'elles se dégageraient avec plus d'évidence par l'examen de plusieurs parcours d'emploi.

Nous pouvons retenir que la place de la formation continue dans les parcours professionnels est importante ; nous l'avons remarqué déjà dans les récits des questionnaires, elle est attestée par cette analyse. Nous comprenons par ailleurs que la participation à la formation s'inscrit rapidement en début de carrière et qu'elle sert principalement au perfectionnement professionnel. Les travailleurs intermittents varient souvent les formules de formation, mais ils privilégient surtout les formations en série qui durent moins d'un an ainsi que la formation universitaire.

Enfin, même si nous constatons que certaines catégories de personnes semblent plus assidues que d'autres à l'égard de la formation, soit les professionnels de la santé, les formateurs et les artistes – toutes des professions dites relationnelles - nous serons amenée plus loin à relativiser cette observation en considérant que l'apprentissage acquis par des voies informelles retient l'attention des autres catégories de travailleurs, des types d'apprentissage qui ne transparaissent pas clairement dans cette analyse.



### **3. LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE DES PROFESSIONNELS EN SITUATION D'INTERMITTENCE**

#### **3.1. Les repères de la construction identitaire communs aux dix travailleurs intermittents**

Connaissant bien l'aspect général des cheminements d'emploi des dix travailleurs intermittents, nous pouvons nous intéresser à leur expérience subjective. Nous en avons déjà donné un aperçu dans la première section en relevant les thèmes abordés dans les récits écrits. Même si cette première analyse a été instructive, elle ne nous a offert qu'une connaissance limitée de leur expérience. En nous intéressant aux récits des dix personnes avec qui nous avons eu un entretien, nous focalisons notre attention sur le sens donné par chaque personne et nous prenons en compte leur manière personnelle de percevoir leur histoire. Nous décrivons tout d'abord les aspects communs aux dix personnes, les particularités individuelles étant présentées subséquentement.

Dorénavant, notre exposé est moins général que celui des sections précédentes ; nous ne faisons plus seulement la description des fruits de notre investigation, nous les analysons et les interprétons. Nous dégageons les ressemblances et les différences relevées chez les dix travailleurs en confrontant nos dernières observations avec les précédentes, en faisant des rapprochements avec les indicateurs de notre cadre de référence et en comparant nos résultats avec ceux d'autres chercheurs. Nous verrons ainsi les similitudes qui existent dans le processus de construction identitaire des dix professionnels, similitudes que nous exposons sous l'angle des six dimensions suivantes : la perception du contexte d'abord, le rapport à l'espace et au temps, les relations aux autres, le rapport individuel aux activités, le mode de présentation ensuite, et enfin, l'expérience de formation.

##### **3.1.1. Le contexte social, économique et juridique**

Les dix travailleurs racontent leur histoire en utilisant comme toile de fond la conjoncture de leur domaine professionnel. Ils ne situent pas leur histoire au sein du marché du travail en général ou en relation avec l'évolution de la précarité d'emploi ce qui donne l'impression qu'ils ne perçoivent pas leur expérience professionnelle à partir d'une perspective macroscopique. Cette façon de se situer à partir du contexte professionnel se remarque également chez les cinquante travailleurs intermittents, nous l'avons déjà relevé. Comme Lessard et Tardif (1996) font une observation similaire dans une étude sur les enseignants, considérés par nous comme des professionnels

stables, nous pensons alors que les travailleurs font comme eux et perçoivent les sources conjoncturelles de leur situation à partir de leur réalité immédiate.

Or, l'influence de la conjoncture sur la vie professionnelle varie selon les travailleurs. Pour certains, le contexte est le facteur le plus déterminant de l'orientation de leur cheminement tandis que pour d'autres il n'est qu'une donnée parmi d'autres. Ceci n'est guère étonnant puisque les situations d'emploi varient d'un secteur d'activité à un autre. Néanmoins, certains aspects conjoncturels préoccupent pareillement la plupart des professionnels : la question salariale, l'accès à l'emploi, les conditions de fonctionnement et les normes culturelles qui prévalent dans leur domaine professionnel.

À l'exception des journalistes et des spécialistes des nouvelles technologies de notre échantillon, tous les travailleurs sont affectés par l'insuffisance des salaires. Tous observent également la situation d'inégalité qui existe entre les strates de travailleurs sur le plan salarial. La modification des règles d'accès à l'assurance-emploi survenue au cours de leur trajectoire (Campeau, 2001) a également accentué l'insécurité de plusieurs d'entre eux. Ces aspects, qui relèvent du contexte économique et juridique, influencent le déroulement de leur carrière.

D'autre part, l'inaccessibilité de l'emploi n'est pas une difficulté pour tous les professionnels ; la moitié seulement ont de la difficulté à obtenir les contrats convoités. Cependant, pour quelques personnes, le problème est tellement sévère qu'il conditionne la direction de leur carrière. Leurs propos à ce sujet sont colorés : « c'est un monde féroce », « c'est un terrain complètement embourbé », « j'ai décidé quand même de me jeter dans l'arène ».

Plusieurs travailleurs déplorent également les règles de gestion et le fonctionnement des domaines professionnels. Deux difficultés sont souvent relevées. Premièrement, dans certains domaines les types de contrats sont souvent désavantageux. Dans le secteur communautaire, dans le monde des nouvelles technologies et dans celui des arts, en particulier, l'offre d'emploi dépend essentiellement de l'entrée des subventions (par projet ou par programme d'employabilité), ce qui favorise la précarité d'emploi. La deuxième difficulté concerne la planification des horaires. Plus précisément, les professionnels déplorent l'imprévisibilité des contrats (« je le sais jamais d'avance »), l'inconstance des offres (« parfois c'est le rush total, puis après t'as plus rien, puis tu crèves de faim ») et le cumul de contrats (« là, j'ai plein de contrats ... »). Plusieurs

observent qu'ils évoluent dans un système d'emploi à « double vitesse », un système composé d'organisations structurées à partir de postes stables auquel se superpose un système flexible, dépendant du premier, au sein duquel les contractuels évoluent. Nous reconnaissons dans leurs propos l'analyse de Menger (1997) qui associe pertinemment l'univers professionnel des intermittents du spectacle à des organisations bureaucratiques.

Bref, les travailleurs intermittents ont conscience de l'inégalité des conditions de travail. Certains l'interprètent comme une injustice et ils se sentent parfois affectés dans leur estime d'eux-mêmes. Leurs propos n'ont cependant pas un ton misérabiliste ou « victimisant » mais plutôt celui de la désapprobation ou de la revendication.

Enfin, certains professionnels discutent de leur contexte professionnel en présentant ses aspects culturels. Certains décrivent les normes culturelles ou idéologiques qui prévalent dans leur domaine ainsi que les valeurs dominantes. Par exemple, Paulo raconte comment il a été séduit et, plus tard, opprimé par le marxisme ayant traversé le milieu communautaire au cours des années 70. Myriam et Félix tiennent des propos du même ordre ; ceux-ci décrivent le professionnalisme comme une valeur centrale de leur domaine, une valeur qu'ils approuvent et à laquelle ils s'identifient. La plupart discutent des normes culturelles du point de vue de leur évolution historique, estimant que leur contexte professionnel s'est détérioré au cours des dernières années. Et alors que les journalistes s'avèrent les plus critiques, les spécialistes des technologies ont au contraire une vision très optimiste de l'évolution de leur milieu. Les mots « dynamisme » et « évolution » reviennent fréquemment dans leur récit.

### 3.1.2. Le rapport à l'espace et au temps

L'intermittence en emploi signifie le passage d'un emploi à un autre et parfois aussi d'un emploi à un moment de chômage. Les professionnels occupent différents territoires qui forment, malgré tout, un espace plutôt homogène. Ceci, nous le savons déjà. Nous avons présent à l'esprit également que certains événements contribuent à leur mobilité professionnelle. Nous prenons pour acquis qu'ils ont conscience de l'importance du changement dans leur vie professionnelle et, qu'en général, ils l'apprécient même s'ils n'en ont pas tous la même conception. De ces observations faites antérieurement au sujet du rapport des travailleurs à l'espace et au temps, nous devons nuancer et approfondir plusieurs aspects. Décrivons d'abord à partir de quelle assise ils

perçoivent leur espace.

a) L'espace de définition : la profession

Nous avons vu que l'espace de référence prépondérant n'est pas le poste de travail ni l'entreprise, ce qui va dans le sens des observations d'autres chercheurs, notamment Dubar (1991 : 245) et Faure-Guichard (1999). La vie professionnelle des intermittents se déroule pourtant dans des organisations qui sont, dans les faits, les véritables lieux physiques de leur travail quotidien<sup>1</sup>, mais ils ne dépeignent pas beaucoup la dynamique ni la vie interne dans l'entreprise. Le fait de ne pratiquement jamais associer le terme « nous » à une organisation ou à une équipe de travail montre qu'ils ne perçoivent pas leur appartenance à partir de ces collectivités professionnelles. Nous comprenons en effet que, d'une année à l'autre, ils ne fréquentent jamais les mêmes lieux comme le font les travailleurs stables, situation qui les empêche de construire leur appartenance autour d'un territoire aussi immédiat. Pour eux, l'entreprise est un espace éphémère ; il ne peut pas servir d'appui à la construction de leur identité. Selon nous, le passage répétitif dans des lieux physiques toujours changeants leur impose donc de se situer dans un espace présentant un horizon plus large, ce qu'offre celui de la profession ; nous l'avons déjà signalé à la section 1. L'espace de la profession offre cette possibilité car c'est une référence quasi-intemporelle (Bourdieu et Boltanski, 1975 : 98), comme nous l'exposerons précisément en discutant plus loin de la présentation de soi.

Malgré son caractère étendu, l'espace de la profession des travailleurs est délimité par des domaines occupationnels similaires ou connexes. Malgré l'amplitude des déplacements et la variété des lieux de travail, les personnes ont une représentation unifiée de leur espace. Si l'on considère le nombre de transitions qui composent le parcours professionnel, ceci peut surprendre. Pourtant, les récits laissent voir un espace qui surplombe des expériences s'étant déroulées dans plusieurs établissements. Nous pensons donc que les travailleurs intermittents ont l'impression d'évoluer dans un espace, vaste, unifié et perçu comme tel à partir d'une continuité temporelle.

---

<sup>1</sup> Généralement, ils effectuent leur travail dans les organisations ; à l'occasion toutefois, les activités de quelques professionnels se déroulent à leur domicile.

b) un espace unifié et une continuité temporelle

D'abord, les travailleurs n'associent généralement pas leurs changements d'emploi à des ruptures. Bien entendu, ces passages impliquent des changements de lieux de travail, mais ces changements ne sont pas nécessairement assimilés à des renversements de situation, ni à des modifications de leur cadre de référence. De même, le passage d'un lieu de travail à un autre n'est pas présenté comme un changement de réalité ni comme une expérience d'éloignement entre deux univers. Nous l'avions observé dans la première phase de l'analyse, nous le confirmons ici. Malgré les apparences, les passages successifs dans différents établissements « dessinent » un espace relativement délimité dont l'armature est la profession.

Cet espace étendu est formé par un réseau d'organisations appartenant à un domaine professionnel comme le journalisme par exemple, ou à des segments particuliers comme le journalisme en affaires publiques. Ces derniers renvoient au champ disciplinaire des études universitaires. La correspondance étroite qui existe dans les faits entre le projet professionnel d'origine, l'implication dans un programme académique et le déroulement du parcours d'emploi dans des domaines professionnels connexes, est mise en relief dans les récits. Ainsi, la construction identitaire de la majorité des dix travailleurs intermittents semble s'effectuer principalement sous le mode de la continuité au sens où l'entend Dubar (1991) et non pas sous celui de la rupture puisque leur position présente est directement reliée à leur situation passée, et en concordance avec le mouvement d'anticipation. Leur expérience de la continuité temporelle est supportée par leur perception d'un espace unifié. Eme (1998) le reconnaît également. Malgré la diversité des espaces, l'appartenance disciplinaire des intermittents comporte un pouvoir attractif, une force cohésive qui sert d'appui à l'espace identitaire.

Cependant, l'espace professionnel des travailleurs ne constitue pas qu'une seule et même forme sans variation aucune. Ces derniers font en effet des distinctions qui laissent transparaître quelques « cloisons » au sein de leur espace professionnel. Nous en observons trois : la première est tracée par les segments d'un domaine professionnel, la deuxième établit une séparation entre les organisations publiques et les entreprises privées et la troisième divise les postes de travail en les singularisant selon leurs qualités idéales.

c) Les trois cloisons de l'espace professionnel : les segments du domaine, la séparation public/privé et la singularité des postes de travail

La première cloison consiste à distinguer les segments d'un domaine professionnel. Par exemple, une journaliste divise son monde professionnel selon qu'elle travaille pour la télévision ou pour les journaux. Cette façon de marquer le territoire révèle la perception de pratiques professionnelles singulières pour chaque segment, ce qui dénote une fois de plus l'importance de la spécialisation professionnelle dans la construction identitaire.

La deuxième façon de diviser l'espace professionnel consiste à distinguer les entreprises privées des publiques. En effet, pour plusieurs, les espaces se caractérisent par leurs rythmes de travail, leurs salaires, les cultures organisationnelles et les pratiques professionnelles. Dès lors qu'une personne passe d'une entreprise privée à une entreprise publique, son expérience quotidienne semble se transformer.

Le troisième aspect de cloisonnement concerne les qualités attribuées par les travailleurs aux postes de travail ou aux domaines d'activité. En effet, ils assignent des valeurs à chacun d'eux ou en décrivent des avantages. Les qualificatifs utilisés et les oppositions mentionnées à leur sujet révèlent que les travailleurs séparent leur univers professionnel en deux : d'un côté, il y a les postes où le travail est enrichissant et s'effectue avec liberté et latitude, de l'autre ceux qui sont ennuyeux, routiniers ou trop encadrés. Ils divisent rarement le monde professionnel selon le caractère prestigieux ou la position hiérarchique des postes de travail ; les critères de différenciation essentiels étant plutôt reliés à la liberté d'action et à la possibilité d'agir avec indépendance. Le fait que les travailleurs intermittents n'expriment pas un attrait particulier pour le prestige tend à confirmer l'idée de Correia (1999: 127-131) selon laquelle les trajectoires d'emploi s'effectuent aujourd'hui principalement par mobilité horizontale, situation qui traduit la faible structuration des positions hiérarchiques professionnelles. Le modèle traditionnel consistant à gravir progressivement les échelons serait désuet. Pareillement à Faure-Guichard (1999 : 14) nous comprenons également que plusieurs travailleurs évoluent dans l'espace professionnel en recherchant plutôt un enrichissement progressif des fonctions. Voyons cependant ce qui justifie leurs transitions multiples.

#### d) Des transitions professionnelles prévisibles et non exceptionnelles

Comme nous l'avons vu à la section précédente, les cheminements d'emploi intermittents sont majoritairement composés d'emplois temporaires. Comme les professionnels savent presque toujours que leurs contrats se terminent à un moment donné, ils en anticipent donc la fin. Ils n'associent généralement pas non plus leurs transitions à des ruptures ni à la perte d'un bien. Et à part quelques exceptions, ils ne présentent pas la fin de leurs emplois sous l'angle d'un événement préjudiciable ou celui d'une privation parce qu'ils anticipent ou planifient leurs transitions. Tout comme Schlossberg et al. (1995) nous remarquons que l'anticipation de la fin des contrats et des engagements futurs donne une couleur moins négative à l'expérience de la transition professionnelle.

Certaines éprouvent tout de même difficilement les périodes d'attente entre deux engagements et vivent parfois péniblement l'anticipation d'une offre d'emploi qui tarde à se présenter. Les transitions suscitent souvent de l'inquiétude et imposent aux personnes une intense mobilisation de leurs ressources (Schlossberg et al. 1995). Ceci se vit différemment selon les individus ; nous le verrons plus loin. Du reste, puisque les transitions anticipées sont récurrentes et composent la majeure partie du cheminement, nous comprenons qu'elles peuvent difficilement représenter des événements exceptionnels aux yeux de ces travailleurs. L'expérience des transitions récurrentes est l'expérience la plus connue de ces travailleurs. Mais ces transitions ne sont pas étrangères à leur manière de se projeter dans le futur.

#### e) Un mouvement fondé sur la fuite de l'insatisfaction ou sur la quête d'un idéal

Les parcours d'emploi intermittents ne sont pas uniquement composés de contrats temporaires ; quelquefois, les travailleurs laissent des emplois stables suite à des insatisfactions ou par besoin de changement. Comme nous l'avons révélé précédemment, l'intermittence est en partie l'empreinte d'un mouvement autonome et non le résultat d'un strict déterminisme. En effet, les travailleurs initient certains changements et prennent par moments des décisions sur la direction de leur trajet. Les verbes utilisés dans les récits le montrent bien : « décider », « vouloir », « refuser » sont fréquents. Selon nous, ils reflètent un mouvement volontaire. Plusieurs chercheurs s'inscrivent en faux contre l'idée que l'intermittence en emploi ou la précarité puissent être associées à une situation volontaire mais, comme nous, plusieurs spécialistes observent que la mobilité est parfois provoquée par les professionnels eux-mêmes

(Cinglioni, 1986 ; Del Sol et al., 1999 ; Dubar, 1991 ; Dupuy, 1998 ; Dupuy et Larré, 1999 ; Faure-Guichard ; Malenfant et al., 1999 ; Potvin, 1997 ; Sainsaulieu, 1996). Dans plusieurs cas, le changement d'emploi permet de rectifier une situation jugée difficile ou de fuir une position professionnelle inconfortable. Par exemple, Félix quitte un emploi car il n'en apprécie ni le rythme de travail ni le style de gestion. Il explique de la manière suivante l'un de ses départs :

*« Tu sais c'est le patron qui décide, qui fait ben de l'argent, qui prend toutes les décisions, pis qui dit : c'est ça qu'on fait ! Aucune consultation auprès des employés. (...) Or, pour moi c'est complètement le contraire. Bon, c'est ça, j'ai toffé un bout de temps et un moment je suis parti. J'avais plus de job mais je me disais : je suis plus capable je pars ! ».*

Nous affirmons alors avec Mègemont (1998) que la transition professionnelle est parfois perçue comme une libération face à une situation étouffante.

Ainsi, le parcours des professionnels correspond en partie à un mouvement stratégique basé sur des choix individuels délibérés qui émanent de leur volonté d'actualiser leurs propres désirs, de diriger leur carrière vers une réalité professionnelle jugée plus bénéfique. Cette volonté répond bien souvent à des idéaux personnels ou professionnels, idéaux que nous avons tendance à inscrire dans un rapport éthique puisqu'ils se manifestent par un souci d'accomplissement, par la quête d'un idéal et le désir « d'avoir une bonne vie » pour reprendre un terme cher à Ricoeur (1990). Même si nous avons vu dans les questionnaires que les travailleurs signalent rarement leur idéal professionnel dans les récits d'entrevue, la majorité nous en parlent. Ils ne vivent toutefois pas leurs idéaux avec la même intensité et n'ont pas tous non plus un horizon professionnel très clair. Or, l'absence ou l'imprécision des idéaux déterminent également l'ampleur de la volonté et la direction du mouvement. Ceci, nous le constaterons dans la prochaine section ; pour l'instant, examinons plus généralement comment ils perçoivent le temps.



f) Une temporalité structurée à partir d'une temporalité longue et de l'enchaînement des contrats

Les professionnels ont conscience de l'importance du changement et ceci teinte leur manière de se définir. À l'instar de la majorité des cinquante travailleurs dans les récits écrits, les dix professionnels qualifient leur expérience en disant qu'elle se rapporte à la « variété », à la « diversité » et au « changement ». En entrevue, les histoires prennent souvent l'allure d'un long récit dont la progression est largement présentée par l'utilisation de maintes locutions conjonctives telles que : « à ce moment là », « puis après ça », « puis là », « à partir de ce moment là » etc. Nous pensons que ces conjonctions révèlent l'existence d'un rapport entre deux moments dignes d'être racontés et que derrière le caractère successif des événements, il existe des renversements importants.

En effet, la narration des travailleurs intermittents est structurée autour d'une succession d'événements présentés dans une sorte de « puis après ... puis après ... puis après », dans une sorte de premier niveau sur lequel nous reviendrons. À travers celui-ci, il se dégage à un autre niveau, une délimitation tranchée entre deux périodes fortes : le passé et le présent. À notre avis, cette rupture entre le passé et le présent laisse entendre que l'expérience de l'intermittence est d'abord fondée sur une temporalité longue et non pas uniquement sur une succession de transitions. En d'autres termes, même si les professionnels ont une perception de la progression du temps qui est basée sur l'arrivée successive de contrats, elle comprend une perspective qui dépasse le temps des emplois. En effet, chaque récit comprend des oppositions comme « avant/après », « avant/maintenant », « dans ce temps-là/aujourd'hui ».

Évidemment, l'événement qui marque la division du temps diffère selon les individus<sup>2</sup>. Pour certains, c'est un événement personnel qui produit la rupture temporelle ; la naissance d'un enfant pour Élise et Antoine par exemple. Pour d'autres personnes, l'événement marquant a un caractère proprement professionnel comme c'est le cas de Paulo qui, un jour, découvre son intérêt pour les activités artistiques, incident qui renverse le fil de son histoire. Or, c'est en saisissant l'événement qui marque la rupture principale de chaque histoire que nous parvenons à comprendre l'horizon professionnel de chaque travailleur. Et cet horizon renvoie directement à l'idéal individuel. Nous y

---

<sup>2</sup> Précisons, en effet, que nous vérifions en cours d'analyse si chaque récit comprend une rupture, un renversement de situation. Généralement, ils en ont tous ; quelques récits présentent également deux ou trois moments marquants.

reviendrons.

Cette marque dans le temps équivaut à une « rupture identitaire » (Dubar, 1991) ou à une « épreuve » comme l'écrit Revus (1994) au sens où il existe un « renversement de l'ordre » et une modification du cours des événements. Selon Ricoeur (1983), la connexion d'événements dissemblables offre une cohérence mais seulement dans la mesure où émane un moment de discordance. Selon lui, cette « synthèse discordante » est propre à tous les récits (Ricoeur, 1983). Ainsi, notre observation d'un événement de référence qui marque chacun des récits renforce notre remarque préalable, à l'effet que les travailleurs perçoivent leur espace professionnel comme étant uniforme. En d'autres termes, l'histoire des professionnels est structurée en partie sur la base d'un événement survenant subrepticement, à partir d'une rupture principale - et non pas uniquement sur celle d'une succession de transitions - ce qui nous semble typique des récits en général et non pas propre à l'expérience de l'intermittence.

Malgré cette temporalité longue, il existe également une expérience du temps qui est structurée autour d'événements plus courts. En effet, la progression des histoires professionnelles est également structurée à partir de l'enchaînement des contrats de travail. Celle-ci n'est pas présentée uniquement sur une base chronologique, c'est-à-dire en référence directe aux années. À la différence de ce que nous remarquons dans les questionnaires, les dix travailleurs utilisent une autre formule pour marquer le temps de leur biographie. En effet, ils n'utilisent pas de phrases comme « en 1984, je travaillais chez XYZ... ou encore c'est en 1995 que j'ai commencé à ... » mais plutôt des formules comme « quand j'étais chez... », « au moment où je travaillais à ... », « après ce mandat, j'en ai fait un autre qui consistait ... ». En fait, huit personnes sur dix<sup>3</sup> ne font aucune mention de l'année dans leur récit, formule qui est pourtant commune pour se raconter. Donc, en plus de comprendre une temporalité longue, comme nous l'expliquions plus haut, leur manière de se situer et de marquer le temps est basée sur l'arrivée des contrats.

---

<sup>3</sup> Les deux seuls professionnels ayant faits usage de l'année dans leur récit sont Paulo et Cantin.

### 3.1.3. Le rapport aux autres

La dynamique relationnelle participe au développement identitaire car c'est à travers elle que les personnes se singularisent, se différencient d'autrui, perçoivent ou non une appartenance professionnelle et obtiennent une plus ou moins grande reconnaissance. Pour décrire comment les intermittents vivent leur rapport aux autres, nous identifions le rôle des personnes, des groupes d'individus et des institutions qui interviennent dans l'histoire professionnelle des travailleurs intermittents comme nous l'avons fait aussi auprès de l'ensemble des participants. Mais, en plus, nous observons la manière des dix professionnels de s'opposer ou de se relier aux autres. Le tableau XXIII, en page suivante, expose l'ensemble des acteurs qui interviennent dans leur histoire. Issus de trois sphères - professionnelle, de formation et personnelle - ces acteurs sont sensiblement les mêmes que ceux que côtoient tout genre de salariés soit, des employeurs, des collègues, des amis, etc. Les travailleurs intermittents fréquentent également d'autres personnes, des orienteurs par exemple, et d'autres institutions comme des organismes d'aide à l'emploi comme le font les personnes sans emploi.

Ces acteurs jouent tous un rôle dans leur processus identitaire, mais ils le font sur différents plans. Leur influence est variable également. C'est ce que nous décrivons en discutant de la contribution des pairs d'abord, de celle des professionnels stables et des supérieurs hiérarchiques ensuite et enfin, des associations professionnelles. Précisons que nous traitons spécifiquement de ces acteurs parce que leur influence marque le développement identitaire de ces dix travailleurs sensiblement de la même façon. Même si d'autres acteurs laissent également leur empreinte, ils le font différemment. Nous en traiterons ultérieurement.

**Tableau XXIII :**  
**Les principaux acteurs dans les histoires professionnelles :**  
**les institutions, les groupes de personnes et les individus**

	Sphère professionnelle	Sphère de la formation	Sphère personnelle
<b>Institutions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. organisations (qui embauchent ou qui offrent un potentiel d'embauche)</li> <li>. associations ou corporations professionnelles</li> <li>. organismes ou groupes intermédiaires dont le rôle est de favoriser l'accès à des contrats (ex: les agences d'artistes)</li> <li>. syndicats</li> <li>. société en général</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. université (en général ou une en particulier)</li> <li>. CEGEP</li> <li>. écoles privées de formation</li> <li>. organismes d'aide à la recherche d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. organismes d'implication sociale</li> </ul>
<b>Groupes de personnes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. milieu professionnel (en général/ un segment)</li> <li>. professionnels du domaine</li> <li>. équipes de travail</li> <li>. pairs (collègues ou non)</li> <li>. professionnels d'un autre groupe au rôle connexe (ex: les infirmières pour une travailleuse sociale)</li> <li>. travailleurs permanents, stables ou syndiqués</li> <li>. patrons ou employeurs (en général)</li> <li>. gens de l'organisation en général (ex: «au CLSC»)</li> <li>. clients, population-cible ou public</li> <li>. gens en général (ex: «dans la société», «les gens»)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. amis du milieu professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. parents</li> <li>. amis</li> </ul>
<b>Individus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. supérieur ou responsable hiérarchique</li> <li>. collègue ou collaborateur (s'apparentant à un associé)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. professeur d'université ou de CEGEP</li> <li>. orienteur professionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. mère ou père</li> <li>. ami (du milieu prof. ou non)</li> <li>. conjoint</li> <li>. nouveau-né ou enfant</li> </ul>

#### a) Le soutien des pairs par la transmission de l'information

La plupart des travailleurs font état des relations avec leurs pairs<sup>4</sup>, relations qu'ils vivent au travail et hors travail. Généralement, leurs relations avec eux sont professionnelles, amicales et sans problème. Comme nous, Dubar (1991) et Francfort et al. (1995) observent le caractère convivial des relations des travailleurs en forte mobilité et précisent que la bonne entente est un enjeu important, notamment pour la structuration et le maintien de réseaux.

La contribution la plus essentielle des pairs dans le développement du parcours professionnel des travailleurs consiste à transmettre de l'information stratégique. La plupart des cinquante travailleurs intermittents l'ont révélé également. Par exemple, les pairs indiquent aux professionnels l'existence de postes vacants, ils initient souvent aussi des rencontres avec des personnes d'influence pour favoriser une embauche éventuelle.

Mais l'information n'a pas qu'un rôle fonctionnel lié à l'obtention d'un contrat, elle constitue aussi un support concret à l'acquisition du capital relationnel (Baubion-Broye, 1998 ; Feller et Walz, 1997 ; Schlossberg et al. 1995) et elle contribue au processus de reconnaissance et d'appartenance. La transmission d'information est souvent perçue aux yeux des travailleurs comme une manifestation du souci d'autrui. Comme l'écrivent Goodman et Hoppin (dans : Gingras et Sylvain, 1999), en se sachant supportés par les autres, les travailleurs ressentent l'affection de leurs proches ce qui nourrit leur estime de soi. Le support informationnel comporte donc des attributs substantiels puisque, à travers lui, les travailleurs se sentent reliés aux autres.

L'importance des pairs dans le développement identitaire se révèle également dans le processus de reconnaissance et de différenciation. C'est là un trait que nous n'avons pas décelé dans les cinquante questionnaires mais qui se dégage avec plus d'évidence dans les récits d'entrevue.

---

<sup>4</sup> Nous désignons comme pair tout individu ayant la même profession que le travailleur intermittent ou qui travaille à des emplois comparables. Il peut s'agir d'un collègue qui travaille dans la même organisation que le travailleur intermittent, d'un ex-collègue ou d'une personne extérieure accomplissant des fonctions qui s'apparentent aux siennes.

## b) La comparaison de sa performance avec celle des pairs

Les travailleurs observent les gens qui composent leur communauté professionnelle<sup>5</sup> et se comparent à eux. Cette comparaison porte principalement sur les comportements et sur les compétences. La plupart du temps, ils portent leur regard sur des gens qu'ils connaissent ou qu'ils côtoient. Cependant, la comparaison aux autres a parfois un caractère virtuel puisqu'elle ne s'appuie pas uniquement sur une expérience réelle ou directement vécue. À cet égard, deux cas de figure sont observés.

Le premier se manifeste lorsqu'un travailleur se compare à une personne qu'il ne connaît pas dans la réalité mais qui symbolise à ses yeux la réussite professionnelle. On en trouve une bonne illustration dans le cas de Loïc qui compare sa situation à celle d'une comédienne québécoise très connue et fortement sollicitée. Il se distingue d'elle du fait qu'il n'a pas la même visibilité mais il s'associe à elle sachant que, comme lui, elle a des difficultés financières. Nous comprenons alors que, même si Loïc ne gagne pas sa vie avec le théâtre, il se considère comme un comédien, étant lui-même pauvre comme plusieurs gens de théâtre. Nous considérons comme deuxième cas de figure d'une comparaison virtuelle, les situations où un travailleur s'évalue à partir d'un groupe de personnes indéfini. C'est le processus utilisé par Maude qui oppose l'univers sérieux de la musique classique - son univers - à celui des artistes en arts visuels en général, qu'elle associe à l'excentricité et à la marginalité. C'est de cette façon que Maude se distingue des artistes en général et nous indique qu'elle fait partie d'un segment particulier.

Qu'elle soit virtuelle ou non, et qu'elle soit typique ou non de l'intermittence, la comparaison avec les pairs permet à ces travailleurs de se situer par rapport à une collectivité professionnelle et de mesurer leur propre compétence. La distinction par la compétence est en effet cruciale pour eux, nous en discuterons davantage ultérieurement.

Dans le processus de comparaison, les intermittents perçoivent donc leur appartenance à une collectivité professionnelle ou à un segment d'un domaine d'activité. En revanche,

---

<sup>5</sup> Nous employons le terme « communauté professionnelle » dans un sens très large désignant ainsi le groupe de référence professionnel des travailleurs intermittents. La « communauté professionnelle » est différente du corps professionnel qui regroupe les personnes dûment certifiées et accréditées. La « communauté professionnelle » est quelque peu indéfinie et regroupe, grosso modo, des personnes qui évoluent autour d'une organisation économique plus ou moins intégrée, qui partagent un langage commun, qui exercent des fonctions connexes dans un milieu, etc. Elle est aussi plus large que le « réseau affinitaire » qui désigne généralement un ensemble des personnes avec qui le travailleur entretient des relations informelles, lesquelles sont parfois issues de domaines professionnels différents.

la référence à un collectif n'est pas constante, elle varie selon les moments du parcours. Le caractère d'inconstance ou de multiplicité se laisse voir par l'utilisation que font les travailleurs du « nous » dans les récits, un « nous » qui réfère tantôt à une équipe de travail, tantôt à leur communauté professionnelle ou à leur profession, tantôt encore au statut de travailleur précaire. Du reste, l'appartenance collective qui nous semble la plus stable demeure l'appartenance à la profession, celle-ci étant évoquée avec le plus de récurrence dans les récits. Dubar (1991) remarque comme nous que les personnes en forte mobilité donnent de l'importance à la profession dans leur manière de se définir. Mais, nous l'avons vu précédemment, les intermittents emploient souvent des catégories mixtes basées sur la profession et sur le statut pour situer leur appartenance, comme lorsque Anna dit : « nous les journalistes pigistes ». De plus, comme l'emploi du pronom « nous » (ou « on ») est inégalement réparti dans plusieurs récits, l'appartenance à une collectivité professionnelle paraît s'estomper à certains moments de l'expérience et refaire surface à d'autres épisodes. Or, même si ces personnes vivent une appartenance à la profession, ceci ne les empêche pas de s'opposer très clairement à une partie de leur communauté.

c) Les travailleurs stables : une opposition basée sur l'écart des conditions de travail et de pratique

La majorité des dix travailleurs opposent leur expérience professionnelle à celle des travailleurs stables. Ce sont le mode de travail et la nature des fonctions professionnelles qui sont les aspects essentiels de différenciation.

Les travailleurs disent souvent, en effet, que les travailleurs stables « font du 9 à 5 », qu'ils « sont moins polyvalents » et « qu'ils ne sont pas obligés de solliciter des clients ». Ils constatent également que leur situation est différente relativement aux conditions de travail et ils déplorent l'inégalité des ressources et des avantages professionnels. Ils disent par exemple : « ils ont une place à eux », « ils ont des postes prestigieux » et « ils ont des bons salaires ».

Si les conditions salariales des travailleurs stables sont source d'envie, leur mode de travail est, au contraire, l'objet d'une nette distanciation. En effet, les professionnels se perçoivent comme polyvalents et généralistes, des qualités qu'ils opposent à la spécialisation et au travail routinier qui seraient, à leur avis, propres à la stabilité d'emploi.

Précisons enfin que le sentiment de compétition ne paraît pas une réalité marquante de ces travailleurs ; du moins ils n'en parlent pas. Pourtant, d'autres chercheurs (Baker, 1998 ; Broda 1990) signalent qu'elle est importante Or, face aux différences de traitement, c'est plutôt le sentiment d'injustice qui les anime.

#### d) L'opposition envers les supérieurs hiérarchiques

Nous avons déjà indiqué que l'attachement des travailleurs intermittents aux entreprises n'est pas très développé. Leur relation avec les supérieurs hiérarchiques ou avec les personnes en autorité n'est cependant pas neutre, elle révèle souvent un rapport d'opposition<sup>6</sup>. En effet, à l'exception des deux artistes, tous les professionnels disent avoir des relations difficiles avec les personnes en autorité. Ils supportent mal le contrôle, l'encadrement strict et les contraintes à leur liberté d'action. D'ailleurs, la majorité des motifs de départ volontaire et de bris de contrat concernent la désapprobation de directives ou de politiques qui émanent de la direction.

À ce sujet cependant leurs propos sont ambigus, voire contradictoires. En effet, les professionnels se disent contraints par l'autorité, mais ils réclament en même temps plus d'encadrement de la part de leur supérieur. Ils disent apprécier la liberté, mais ils prétendent souvent aussi qu'ils sont laissés à eux-mêmes.

Il est vrai que les patrons ne paraissent pas manifester une grande attention aux professionnels ; quelques personnes seulement<sup>7</sup> reçoivent une appréciation positive, des marques de gratitude personnalisée ou un encadrement bénéfique de la part de leur supérieur. Nous pouvons considérer qu'un manque de reconnaissance peut contribuer à provoquer une rupture identitaire au sens où l'entend Dubar (1991), les travailleurs ne se voyant pas conférer par autrui une identité souhaitée. Car même s'ils n'expriment

---

<sup>6</sup> Il faut signaler ici que cette question est difficile à traiter puisque, à l'échelle des parcours d'emploi, des travailleurs intermittents occupent différents statuts – salarié ou travailleur autonome en particulier – ce qui entraîne souvent un rapport différent à l'autorité autant formellement qu'informellement. Et en dehors des statuts d'emploi proprement dits, nous observons que la manière de confier les mandats fait souvent varier le cadre relationnel.

<sup>7</sup> Myriam, Cantin, Loïc et Anna disent clairement avoir été très appréciés de leur supérieur. Toutefois, l'appréciation qui est décrite correspond davantage à un jugement global sur la performance qu'à une attention portée dans le travail quotidien.



pas une sensibilité aiguë par rapport à leur supérieur, ils manifestent tout de même des attentes vis-à-vis des responsables. Ainsi, même s'ils ne montrent pas une forte dépendance affective envers eux, il existe néanmoins un certain décalage entre le désir de reconnaissance et l'attention réelle portée dans les relations quotidiennes.

De plus, les relations avec les patrons sont rarement basées sur la convivialité. En effet, à quelques exceptions près<sup>8</sup>, les professionnels ne vivent pas de moments de camaraderie ou de complicité avec leurs patrons. Les propos tenus à leur sujet portent essentiellement sur la sollicitation ou l'obtention de contrats, ce qui laisse croire à une relation purement instrumentale. Les employeurs participent positivement à l'histoire des travailleurs intermittents mais principalement par la voie des offres de contrat et par la souplesse qu'ils manifestent en leur laissant toute la latitude nécessaire pour mener à bien leurs tâches. Cette observation rejoint celle de Francfort et al. (1995) au sujet des professionnels du « modèle entrepreneurial », ces « nouveaux chevaliers des temps modernes » qui apprécient leur « chef » pour sa capacité à autoriser des marges de manœuvre et à laisser de la liberté (p. 262-269).

Au vu de ce qui précède, quelques éclaircissements peuvent être avancés au sujet des entraves à la reconnaissance des supérieurs hiérarchiques. Premièrement, la durée de la collaboration entre les travailleurs et les responsables est souvent très courte, ce qui rend plus difficile l'établissement de la relation entre les parties et, par conséquent, l'accès à une éventuelle reconnaissance. Deuxièmement nous remarquons que le cadre relationnel est généralement imprécis, ce qui pose des difficultés aux professionnels qui ne savent pas toujours comment se positionner face à leur supérieur. En effet, en dehors de la tâche à produire ou du mandat à réaliser, les rôles et les statuts de la relation sont souvent ambigus. Par exemple, Natacha ne sait pas exactement si la femme qu'elle côtoie sur une base hebdomadaire est sa patronne ou sa collaboratrice, puisque le mode de rémunération s'est transformé à un moment. Parfois, l'ambiguïté relationnelle renvoie à la nature des ententes contractuelles. Le mandat confié à Paulo dans le cadre d'un projet de partenariat l'illustre bien. La responsabilité de ce projet incombe à deux organismes qui le mènent par processus de consultation auprès de plusieurs autres. Or, Paulo a de la difficulté à comprendre l'attitude soudainement autoritaire d'une responsable alors qu'il pensait qu'elle ne jouait qu'un rôle périphérique étant donné que, pendant plusieurs mois, elle s'était peu investie dans le projet. La troisième observation

---

<sup>8</sup> Il s'agit de Cantin et de Myriam.

que nous faisons au sujet du manque de reconnaissance des supérieurs hiérarchiques se rapporte à l'autonomie de la pratique. Il en revient fréquemment aux professionnels de définir eux-mêmes les tâches et les étapes nécessaires à la réalisation des mandats. Selon Francfort et al. (1995), certains professionnels ont pleine autorité et entière responsabilité dans le processus de travail. Or, nous croyons que cette situation satisfait souvent les professionnels et les responsables, mais jusqu'à un certain point seulement. Les employeurs adoptent, par moments, une posture d'autorité, qu'ils délaissent à d'autres périodes ; de la même manière, les travailleurs revendiquent souvent plus d'autonomie mais ils souhaitent également plus d'encadrement.

Nous remarquons, avec Francfort et ses collaborateurs (1995) que les professionnels du « modèle entrepreneurial » évoluent dans un cadre relationnel émergent qui n'est pas encore pleinement adopté par les partenaires, ceux-ci n'ayant pas encore renouvelé leur manière de percevoir leurs responsabilités et leurs rôles respectifs. Ils agissent en quelque sorte sur un double modèle, l'ancien (le modèle industriel) et le nouveau (le modèle entrepreneurial).

En somme, les rapports entre les supérieurs hiérarchiques et les professionnels sont difficiles pour quelques travailleurs sans être complètement problématiques ni conflictuels. Nous voyons aussi que des travailleurs intermittents souffrent du manque de reconnaissance, même si certains la trouvent par d'autres voies et adoptent d'autres manières pour manifester leur puissance aux yeux d'autrui, comme nous l'exposerons plus loin.

e) La participation aux mouvements associatifs et la difficulté à s'identifier aux associations professionnelles

L'appartenance à la profession se structure à partir de la pratique quotidienne et de l'attachement à une discipline d'étude mais elle se vit également à travers la représentation collective. Afin de le vérifier, nous examinons si les professionnels s'investissent dans des collectifs différents de ceux offerts par l'activité de travail au quotidien.

À un moment où l'autre de leur carrière, sept personnes ont participé à des mouvements associatifs, six ont été membres de corporations ou d'associations professionnelles et trois ont été membres d'un syndicat malgré leur statut particulier. Or, nous constatons clairement que le type d'affiliation structure différemment leur perception

d'appartenance professionnelle. Qu'en est-il exactement ?

Les travailleurs affiliés à une association, à une corporation professionnelle ou à un syndicat le sont généralement à cause du cadre réglementaire qui prévaut dans leur domaine professionnel ou dans l'entreprise qui les embauche<sup>9</sup>. Ils disent tous avoir un rapport strictement utilitaire avec ces associations, l'intérêt principal se limitant, à leurs yeux, à l'information relative aux offres d'emploi ou de formation par exemple. Les propos qu'ils utilisent pour en parler montrent une relation impersonnelle et unidirectionnelle. Les formules suivantes sont éloquentes : « ça m'apporte ... », « l'association, ça donne... », « avec eux, je reçois ... ».

Ces personnes sont très critiques à l'égard des associations professionnelles et des syndicats. Elles leur reprochent leur méconnaissance de la réalité du travail précaire et leur tendance à ne représenter que les travailleurs stables. Il est clair que ces travailleurs ne ressentent aucune appartenance collective à ces associations, une situation qui accentue le processus de différenciation et renforce la perception d'être singulier. Le fait pour les travailleurs intermittents d'être associés à un regroupement dont le rôle consiste à les représenter collectivement, mais sans qu'ils s'y reconnaissent, leur pose donc des difficultés. La coexistence de catégories de travailleurs différentes semble donc une source de conflit au plan identitaire.

Par ailleurs, la majorité des travailleurs<sup>10</sup> s'investissent volontairement dans des mouvements associatifs non professionnels dont la mission se rapporte à leur pratique professionnelle. À titre d'exemple, Élise est membre d'un groupe d'entraide pour femmes en difficulté, Maude s'investit comme bénévole dans un ensemble musical avant-gardiste tandis que Paulo collabore à des associations de promotion de l'éducation populaire. Toutes ces personnes parlent de leur investissement avec

---

<sup>9</sup> Au moment de l'entrevue, les deux artistes appartiennent à l'Union des artistes et les spécialistes de la santé, à leur corporation professionnelle respective. Précisons que la réglementation dans les domaines de la musique et du théâtre oblige les deux artistes à s'affilier à l'Union des artistes. Dans le milieu de la santé également, seuls les membres dûment certifiés par les corporations professionnelles sont autorisés à pratiquer et à porter leur titre professionnel. On ne retrouve pas cette obligation dans le cas des journalistes. Or, les deux journalistes ont adhéré volontairement pendant plusieurs années à la Fédération des journalistes du Québec et s'en sont toutes deux désaffiliées. Elles considèrent que les intérêts des professionnels indépendants ne sont pas bien représentés, l'une d'elles estime aussi que cette organisation regroupe des entités trop disparates : « des patrons », des « employés » et des pigistes ; du monde provenant de « petites boîtes privées » et de « grandes entreprises publiques ». L'une d'elles est aujourd'hui membre de l'Association des journalistes pigistes du Québec, un engagement volontaire qui répond surtout à un besoin de socialisation. Donc, sur les dix travailleurs intermittents, six personnes ont déjà appartenu à une association proprement professionnelle. Enfin, trois personnes ont été membres d'un syndicat : deux spécialistes de la santé et un formateur.

<sup>10</sup> Tous sauf Anna, Cantin et Félix.

enthousiasme. Leur engagement nourrit leur développement identitaire sur différents plans. Il met ces professionnels en contact avec un contenu qu'ils affectionnent et il leur permet d'apprendre de nouvelles choses et d'échanger avec d'autres personnes. Ce genre d'investissement contribue selon nous à développer un sentiment d'appartenance et de reconnaissance à l'intérieur d'une collectivité professionnelle plus large et renforce globalement leur sentiment de citoyenneté.

#### 3.1.4. Le rapport à l'activité

Le rapport à l'activité professionnelle marque de façon significative l'identité des professionnels en situation d'intermittence. Les dix personnes décrivent spontanément leurs activités professionnelles et mettent en relief les aspects essentiels qui les distinguent d'autrui : la polyvalence, les fonctions qui sont les plus enrichissantes, l'insécurité financière.

##### a) L'appréciation de la polyvalence

Les travailleurs intermittents accomplissent plusieurs mandats au cours de leur vie professionnelle, leurs activités varient tout au long de leur cheminement. En examinant ce qu'ils disent de leurs tâches, nous constatons qu'à l'échelle des contrats ou des mandats, leurs activités ne semblent pas très différentes de celles effectuées par tout autre professionnel. Bien entendu, une telle observation commanderait un inventaire et une analyse plus systématiques des tâches professionnelles.

À l'échelle du cheminement cependant, les activités de gestion de carrière sont centrales pour tous les intermittents, c'est-à-dire la recherche d'emploi, le développement des réseaux, l'identification des informations utiles pour les occasions d'emploi, la préparation d'un plan d'affaires, etc. Ils s'y adonnent tous et estiment que ces activités comportent des enjeux importants pour le développement de leur carrière. Nous ne les considérons pas alors comme des fonctions périphériques, même si elle ne relèvent pas du travail prescrit par les organisations et qu'elles dépendent plutôt de la responsabilité entière des individus. L'importance de ces activités pour les professionnels en forte mobilité est déjà considérée par nombre de chercheurs (CSF, 2000 ; Del Sol, 1999 ; Depolo et al. 1998 ; Desmarais, 1995 ; Filion, 2000 ; Menger, 1997). Nous en discuterons davantage ultérieurement en décrivant les savoirs qui en découlent.

Les travailleurs apprécient la variété dans leurs activités professionnelles. Ils décrivent leur travail en l'associant à la « variété », à la « nouveauté » et à « des tâches toujours différentes » ; nous l'avons signalé déjà. Précisons qu'ils opposent leur propre activité au travail répétitif, à la récurrence et à la routine. Ils se définissent donc à partir de leur polyvalence, trait que la plupart valorisent. Certains chercheurs soutiennent d'ailleurs qu'un mandat professionnel complexe et que l'accumulation d'expériences diversifiées sont interprétés par eux comme une situation prestigieuse, comme une source de valorisation (Faure-Guichard, 1999 ; Francfort et al. 1995).

#### b) L'appréciation des fonctions professionnelles

Certaines personnes investissent beaucoup de temps dans leur travail et en parlent avec une affectivité intense. D'autres expriment moins d'intérêt pour leur activité professionnelle. Rappelons que les écrits à ce sujet ne convergent pas ; par exemple Grell et Werry (1993) disent que la précarité d'emploi favorise une vision instrumentale du travail tandis que Francfort et ses collaborateurs (1995) l'associent à une forte implication. Notre observation rejoint celle de Cinglioni (1986) à l'effet que le sens accordé au travail et l'implication à la tâche varient beaucoup selon les individus.

La description que font les intermittents de leurs activités professionnelles montre généralement leur appréciation. Pour l'essentiel, celle-ci se pose de la façon suivante : « aimer ou ne pas aimer » ce que l'on fait. Tous les récits contiennent des phrases comme celle de Félix qui explique :

*« je fais du dessin à la main. C'est fantastique, j'adore ça. C'est rapide, je vais faire 12 pompes sur 12 sujets. Mais avant de faire les croquis, il faut que je comprenne c'est quoi. Alors je lis, je parle avec le rédacteur, je lis des références, je fais (...). Tsé, j'apprends, alors c'est vraiment intéressant ! C'est génial ».*

Les travailleurs intermittents jugent et évaluent constamment leurs mandats et leurs tâches professionnels. D'ailleurs, l'estimation qu'ils en font détermine en grande partie leur décision de poursuivre ou de cesser leur investissement dans un poste ou dans un champ occupationnel. La satisfaction au travail semble donc cruciale dans leur rapport au travail, quoique nous ne sachions si elle l'est autant pour eux que pour les professionnels réguliers qui accordent peut-être une importance aussi grande à la stabilité qu'à la satisfaction.

Évidemment, les travailleurs n'ont pas tous les mêmes critères d'appréciation envers

l'activité professionnelle, mais l'apprentissage procuré par le travail les satisfait pareillement. Effectivement, les dix professionnels affectionnent les fonctions qui leur permettent de faire des apprentissages et des découvertes. Des mots comme « apprendre » et « découvrir » sont récurrents dans leurs récits. L'importance de l'apprentissage pour ces professionnels est rarement observée par les spécialistes de la précarité d'emploi ; or, nous remarquons qu'elle leur est fondamentale. Mais, ce n'est pas tout, d'autres aspects nettement plus concrets retiennent leur attention.

### c) L'insécurité financière et la perception de l'inégalité de traitement

Les travailleurs intermittents abordent d'eux-mêmes la question de la rétribution financière. Plusieurs ont des difficultés monétaires qui varient selon les moments de leur parcours d'emploi. Ils déplorent l'inégalité de traitement salarial qui existe entre les contractuels et les salariés stables ou syndiqués. Nous avons déjà exposé cette situation en discutant de l'influence de la conjoncture ; ajoutons que la rétribution financière n'est pas nécessairement une condition déterminante d'acceptation ou de refus de contrats pour ces professionnels. Nous aurions pu penser qu'ils associaient la valeur d'un contrat au niveau du salaire ; or, aucun d'eux ne met en relief cet élément comme critère de choix. C'est plutôt l'insécurité financière suscitée par l'imprévisibilité des entrées d'argent qui est la préoccupation essentielle, préoccupation qui rejoint aussi les personnes disant avoir un bon salaire.

Pour plusieurs, l'insécurité financière va de pair avec la question de l'âge puisque, nous le rappelons, ils anticipent les difficultés relatives au stress et à la fatigue physique suscitée par les changements d'emploi fréquents. Cette anticipation éveille une certaine « souffrance », une « usure mentale » comme le dit Dejours (1993). Même si elle est vécue par tout genre de professionnels, cette souffrance semble exacerbée par l'insécurité propre à l'intermittence.

Nous retenons donc que l'insécurité financière est une source de difficulté sans être le motif déterminant qui pourrait orienter ces travailleurs vers un travail plus stable ou un emploi syndiqué.

#### d) L'importance variable des activités hors-travail

Jusqu'ici nous n'avons traité que du rapport à l'activité professionnelle sans aborder le rapport aux activités hors travail, c'est-à-dire celles qui se vivent en famille, avec les amis ou qui relèvent des loisirs individuels. Nous avons mentionné précédemment que plusieurs travailleurs discutaient de l'importance de ces activités dans leur récit écrit. Étonnamment, lors des entretiens, ils en traitent seulement lorsque nous les questionnons directement à ce propos. À cette étape de notre raisonnement, nous retenons surtout que le temps consacré aux activités hors travail et l'intensité exprimée à l'égard de la vie personnelle varient d'une personne à l'autre.

#### 3.1.5. La présentation de soi

Les termes employés par les travailleurs intermittents pour se présenter révèlent de manière synthétique la manière de se définir. À partir de ce postulat, nous présageons que les appellations choisies par les professionnels pour parler d'eux traduisent de manière condensée les repères de leur construction identitaire. Pour le vérifier en cours d'analyse, nous considérons chaque travailleur comme l'acteur principal de son histoire et repérons les substantifs qu'ils utilisent pour se décrire.

La manière la plus fréquente de se présenter est avant tout basée sur le titre professionnel. En effet, les travailleurs utilisent de façon prépondérante le nom de leur profession lorsqu'ils parlent d'eux. Ils disent par exemple qu'ils sont « journaliste » ou « formateur ». Mais, la plupart nomment leur titre professionnel en y ajoutant souvent la spécificité de leur régime de travail, précisant qu'ils travaillent « à la pige », comme « indépendant » ou « en clinique privée ». Au fil de chaque récit, l'usage des vocables varie considérablement. Il n'est pas rare en effet qu'un travailleur emploie plusieurs vocables pour parler de lui. Par exemple, Maude explique qu'elle se présente à son voisin comme « professeur de musique » car « sinon, ça fait trop artiste, ça fait snob », qu'elle se décrit comme « musicienne » lorsque des inconnus la questionnent. Elle dit aussi qu'elle n'est qu'une « violoniste », que dans son milieu elle rajoute généralement qu'elle est « pigiste » tout en précisant qu'elle n'est pas « violoniste solo ». Notons que seules les deux journalistes emploient une manière univoque de se présenter, n'utilisant jamais d'autres titres que « journaliste » pour parler d'elles sauf pour ajouter la spécificité de leur régime (« indépendante » ou « pigiste »). Le vocabulaire des intermittents pour parler d'eux n'est donc pas stabilisé. Ces observations rejoignent en grande partie celles déjà relevées grâce à l'analyse des questionnaires. Ajoutons que

dans le cadre des entrevues les professionnels ne se nomment pas en utilisant directement le statut d'emploi comme un substantif. Ils ne disent donc pas « en tant que précaire, je ... » ou « je suis pigiste ».

Ainsi, malgré le renouvellement sémantique qui s'est opéré avec l'émergence de nouvelles formes d'emploi dans les dernières années et qui a donné lieu à une diffusion importante de nouveaux vocables, tels que « pigiste », « indépendant », « travailleur autonome », etc. (Voyer, 2001), l'identité nominale privilégiée demeure en grande partie celle du titre professionnel. En dépit du choix possible de termes, les travailleurs utilisent généralement un mode plutôt traditionnel pour se désigner, mode utilisé d'ailleurs par la plupart des professionnels, tous statuts confondus. Alors comment comprendre cette préférence donnée au titre professionnel ?

Davantage que les autres modes en usage, par la localisation spatiale ou par le statut par exemple (Boutet, 1994), la présentation de soi par le titre évoque le passage des individus à l'université et l'acquisition d'un diplôme. Cette façon de parler de soi peut également être associée à d'autres réalités, celle d'appartenir à une corporation professionnelle par exemple. Le terme « travailleuse sociale » l'illustre bien car seules les personnes membres d'une corporation peuvent se présenter de cette manière. L'évocation du titre professionnel renvoie aussi au contenu du travail et à une compétence singulière. En s'y référant, les travailleurs mettent en lumière l'activité qui anime l'acte du travail. La mention du titre s'avère alors aussi un symbole du « faire » (Boutet, 1994). Mais, plus que les autres modes d'appellation, ce mode de présentation de soi porte les marques symboliques de l'université. Selon Bourdieu et Boltanski (1975: 98), les titres professionnels ont un caractère quasi universel et relativement intemporel. Cette observation nous porte à croire que les travailleurs intermittents en font usage parce que les titres englobent plus facilement la multiplicité des fonctions exercées au cours des divers mandats professionnels offrant ainsi une unité et une stabilité qui comblent la fluidité de leur parcours d'emploi.

En postulant que les titres professionnels vont de pair avec la référence au cheminement académique, nous observons donc que l'institution universitaire contribue de façon marquante à la structuration de l'identité des personnes en situation d'intermittence. En cela, notre analyse rejoint celle de Dubar (1991: 112-113) qui explique que l'appropriation de catégories sociales, légitimées socialement par des institutions, contribue fortement à la mise en forme de l'identité de celui qui les utilisent. Bref,



l'université semble pour ces personnes, non seulement un espace d'apprentissage et de reconnaissance sociale comme on s'entend généralement à le dire, mais également un lieu de référence identitaire, par l'intermédiaire du diplôme que cette institution délivre.

### 3.1.6. Le rapport à la formation

L'éducation et la formation continue contribuent significativement à la structuration de l'identité professionnelle des travailleurs intermittents sous divers aspects. Nous avons vu précédemment que la formation universitaire comporte un caractère crucial pour la plupart d'entre eux, les propos tenus en entrevue le révèlent également. Mais les dix personnes ne montrent pas seulement l'importance de la continuité entre leurs études et leur parcours d'emploi dans leur développement identitaire, non plus que leur attachement à leur champ d'études ; ils présentent la pertinence pour eux de la correspondance entre les études et l'emploi, de leur appréciation de leur études universitaires, de la compétence, du déploiement des savoirs de gestion de carrière et de la réflexivité.

Mais avant de voir ce qui est exactement, précisons de prime abord que le récit de la majorité des professionnels (8) commence dans la sphère éducative. Quelques-uns débute leur histoire en parlant de leur enfance. Ils décrivent leur milieu familial et dépeignent les valeurs dominantes en précisant généralement comment ils y adhèrent ou s'y opposent. D'autres personnes discutent de leur entrée à l'université ; ils justifient le choix de leur discipline ou mentionnent leur transition vers leur premier emploi. Or, sans trop nous avancer sur une question que nous ne connaissons pas, nous croyons que la manière de débiter un récit revêt une importance ; ces professionnels commencent presque tous leurs récits dans la sphère de formation, ce qui nous semble un autre indice du rôle décisif de la formation dans la construction identitaire. Mais, attardons-nous aux autres aspects significatifs.

#### a) La correspondance entre les études, l'emploi et l'attachement à la discipline

Un premier aspect important du rapport à la formation des professionnels concerne la correspondance étroite entre la discipline de la formation universitaire initiale et les fonctions occupées au cours de la carrière. Nous en avons amplement discuté précédemment, ajoutons cependant que les travailleurs interviewés n'indiquent pas le titre de leur diplôme au cours des entrevues comme ils le font dans leur récit écrit. Ils mentionnent plutôt leur champ disciplinaire et leur profession. Ainsi, les travailleurs ne

disent pas tant «j'ai eu un diplôme....», ni non plus, « en tant que diplômé de ....», ils parlent plutôt d'eux comme ceci : « j'ai étudié en musique », « j'étais en service social ». Dans le contexte de l'entrevue, le diplôme ne sert donc pas directement d'appui à la définition de soi. Ceci ne veut pas dire pour autant que le diplôme n'est pas un repère de la construction identitaire : sa mention dans les questionnaires est tellement généralisée que nous ne pouvons en douter. Du reste, la maîtrise de connaissances certifiées et le passage à l'université sont évoqués par l'intermédiaire de l'attachement à la discipline et du titre professionnel. Ceci, nous l'avons déjà constaté également. Précisons, par ailleurs, qu'à l'exception d'une personne<sup>11</sup>, tous les professionnels sont satisfaits de leur appartenance disciplinaire et de leur choix de carrière.

#### b) Le rapport positif à la formation universitaire

Comme nous le savons, les dix professionnels ont tous fait des études universitaires. Ils ont une formation initiale de premier cycle à laquelle s'ajoutent, pour certains, des études suivies pour l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme de deuxième cycle. Or, même si le rapport à l'université de quelques-uns présente des ambiguïtés<sup>12</sup>, leur expérience à cette institution est généralement positive. Voyons trois aspects qu'ils apprécient.

Premièrement, les intermittents jugent que les connaissances diffusées par l'université sont intéressantes. Ils associent leur passage à l'université - en formation initiale et en formation continue - à l'apprentissage, à la découverte et à des activités qu'ils affectionnent. Ils décrivent souvent leur formation de premier cycle avec émotion, parfois même avec nostalgie. Les propos d'Élise l'évoquent bien.

*« Quant j'étais à l'université, je trippais ! J'ai vraiment trippé, j'avais la passion ! J'étudiais ! J'aimais ça. Ah, vraiment, j'en mangeais !! C'était la première fois de ma vie que, vraiment, j'ai eu autant de passion pour quelque chose ! Ah, j'ai tellement trippé, autant dans mes cours, avec le monde, dans mes stages !! C'est un super beau souvenir !!! ... »*

---

<sup>11</sup> Il s'agit de Natacha.

<sup>12</sup> Six personnes expriment en effet un rapport très positif à l'université. Mais rappelons que Cantin n'est entré à l'université que tardivement et n'a pas complété son baccalauréat au moment de l'entrevue. Natacha a fait un choix de carrière qu'elle a regretté rapidement après avoir commencé sa formation universitaire, formation qu'elle mène à terme cependant. Elle en conserve des souvenirs difficiles. Deux personnes ont un rapport plus ambigu : Paulo qui dit ressentir un rapport amour/haine, appréciant beaucoup certains aspects et en détestant d'autres, et Antoine, qui n'apprécie pas certains aspects de la pédagogie universitaire et qui, pourtant, effectue plusieurs passages dans cette institution alors qu'il n'y est pas toujours obligé.

Pour certains, l'université est « un lieu d'enrichissement », un espace « d'expérimentation » et « de liberté » qui favorise un « climat d'échanges intellectuel ». Selon eux, les savoirs acquis à l'université contribuent positivement à leur développement professionnel. C'est le deuxième élément qu'il nous faut mentionner. Comme l'ont fait remarquer nombre de personnes dans leur questionnaire, plusieurs travailleurs expliquent en entrevue qu'ils y ont acquis une capacité d'analyse, une rigueur, une méthode de travail et des compétences critiques. Ces savoirs leur permettent de bien comprendre ce qu'ils font et de réaliser leurs mandats professionnels selon des exigences appréciables.

À ce sujet, nous considérons que ces professionnels se définissent en référence à des savoirs théoriques. En effet, ce type de savoir a une « perspective de compréhension générale », « une visée qui n'est pas liée à un besoin immédiat » ; il permet principalement « de saisir les causes, les structures et les principes des phénomènes » (Reboul, 1980 : 82-92). Dubar (1991) a observé chez les travailleurs en forte mobilité un attachement similaire aux savoirs théoriques « dérivés de tout intérêt immédiat » (p.248). Suivant le raisonnement de Le Boterf (1999 : 112), nous croyons qu'ils ont une valeur particulière pour les intermittents parce qu'ils ont un « effet durable » dont le caractère de « transversalité » est particulièrement pertinent pour eux. Cependant la plupart des dix travailleurs intermittents ne discutent pas de savoirs théoriques proprement professionnels c'est-à-dire en référence à un corpus de connaissances formalisées et organisées autour d'une discipline ou d'un domaine d'activités. Ils ne les présentent pas non plus sous l'angle d'une logique professionnelle qui montrerait qu'ils détiennent une expertise, une compétence ou une spécialité singulière. Dès lors, la description qu'ils en font ne semble pas leur servir spécifiquement à se distinguer d'autres catégories professionnelles et à mettre en relief, par exemple, qu'ils sont détenteurs d'un savoir légitimé ou qu'ils adhèrent à des valeurs ou pratiques particulières. Les savoirs théoriques dont il est surtout question sont reliés à des processus d'analyse. Ceux-ci s'apparentent à ce que Vermette nomme « des savoirs de procédé » (Vermette 1989, discuté dans Dubar, 1991 : 223) et ressemblent aussi aux « savoir-faire cognitif » au sens où l'entend Le Boterf (1999 : 133). Ce dernier les désigne comme « des opérations intellectuelles nécessaires à la formulation, à l'analyse et à la résolution de problèmes, à la conception et à la réalisation de projets, à la prise de décision, à la création ou à l'invention (p. 133).

Comme troisième observation qui concerne l'attachement des travailleurs à l'université, nous remarquons qu'ils associent cette institution à un lieu de sociabilité. Pendant leurs études, en formation initiale comme en formation continue, plusieurs ont vécu une sociabilité intense, une vie de groupe active. En plus de la camaraderie partagée avec des étudiants, ils y ont rencontré des professeurs appréciés et admirés qui sont demeurés, dans certains cas, des modèles professionnels.

c) Le rapport au savoir: souci aigu de la compétence, exigence d'une capacité stratégique et tendance à la réflexivité

Comme nous l'avons constaté précédemment, la majorité des travailleurs participent assidûment à la formation continue. Ils se forment pour différents motifs, leur volonté d'acquérir de nouveaux savoirs professionnels étant le plus fréquent. Ils sont en effet très soucieux d'apprendre de nouvelles choses. Ils se soucient du développement de leurs aptitudes professionnelles et se préoccupent des difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans la réalisation de leur travail. L'expression de la compétence est essentielle pour eux ; selon nous, elle se rattache à l'importance qu'ils accordent à leurs fonctions professionnelles. La plupart ont tendance à évaluer leurs compétences professionnelles et à se soucier du travail bien fait. Pour nous, ceci laisse transparaître la tendance de plusieurs à se propulser dans un idéal. Nous verrons toutefois plus loin que l'appréciation de l'activité professionnelle et l'exigence de compétence varient selon les individus.

À cette étape de notre analyse, nous nous demandons si la tendance à la performance de plusieurs travailleurs n'est pas reliée au caractère superficiel des rapports professionnels avec les supérieurs hiérarchiques. Nous avons vu précédemment que parmi les dix travailleurs, quelques-uns manquent généralement de reconnaissance. La performance professionnelle pourrait être une manière pour eux d'attirer l'attention et d'obtenir éventuellement cette reconnaissance. Dès lors, ils trouveraient dans la formation continue un moyen pour s'assurer de leur aptitude à maîtriser leur pratique professionnelle, un bénéfice qui comblerait l'insuffisance de reconnaissance professionnelle. Le développement des compétences permet en effet un meilleur contrôle des tâches et il est socialement valorisé. Selon Le Boterf (1999) l'acquisition de compétences est une voie pour se rassurer sur sa compétence qui donne souvent l'impression d'avoir une prise sur ses conduites. Puis, comme le disent Aubert et de Gaulejac (1991), la recherche de l'excellence serait une manière de combler un vide existentiel.

Il faut dire que l'intermittence pose d'importantes exigences. Elle oblige la mobilisation de savoirs stratégiques liés à la gestion de la carrière. Nous en avons discuté plus tôt mais nous pouvons cependant être plus précise et mentionner que cette fonction recouvre au moins trois types de savoirs.

Premièrement, les activités de gestion de carrière génèrent des « savoirs d'environnement », qui sont *grosso modo* des données concernant les domaines professionnels dans lesquels évoluent les travailleurs. Ceci amène les professionnels à connaître les produits ou les approches utilisés, les valeurs dominantes, les personnes les plus influentes, les modes de fonctionnement, etc. Ces connaissances sont parfois formalisées mais, le plus souvent, elles relèvent de l'observation, parfois même de l'intuition (Le Boterf, 1999 : 113-115). Deuxièmement, la gestion de la carrière exige des « savoir-faire relationnels » qui sont particulièrement utiles à l'adaptation aux situations nouvelles et à l'adoption de conduites appropriées (Le Boterf, 1999). Troisièmement, au plan de la stratégie, les professionnels mobilisent des savoir-faire plus techniques lorsqu'il s'agit par exemple de préparer un plan d'affaires, de négocier les ententes ou de faire des demandes de subvention.

Pour l'essentiel, les travailleurs intermittents parlent des compétences de gestion de carrière sous un mode impératif ; ils montrent combien il est pénible, laborieux pour eux de les acquérir. Anna dit par exemple « il faut savoir se vendre » tandis qu'Antoine mentionne « il faut bâtir sa réputation, recommencer de contrats à contrats. C'est toujours un stress. Il faut se botter le cul, c'est pas facile ! ». En général, ils prennent position vis-à-vis de ces savoirs au sens où ils évaluent leur capacité à les mobiliser (« faire des appels, ça c'est pas facile ..., non, ça me demande beaucoup ... ») et ils donnent des précisions sur leur degré d'appréciation (« moi, j'aime pas tellement ça ... »). Le caractère essentiel des savoirs de gestion de carrière pour les travailleurs précaires est bien connu ; l'insistance avec laquelle ces personnes en parlent nous le confirme.

Mais un autre aspect caractérise l'expérience de formation de ces professionnels : leur forte propension à la réflexivité. Leurs récits rendent compte de moments où ils se questionnent et réfléchissent à leur expérience. Ils songent ainsi aux choix des emplois, à leur motivation professionnelle et à la conformité de leur situation avec leur projet professionnel. Leur réflexivité n'est pas seulement basée sur une évaluation rétrospective puisqu'ils évaluent également leur expérience présente et anticipent leur

vie professionnelle future. Plusieurs personnes utilisent les formules suivantes : « actuellement, je suis en réflexion ... », « là, je réfléchis à ma situation ... », « pendant cette période, j'étais préoccupé par ... ». Donc, la réflexion sur la carrière ne se vit pas uniquement au moment de l'insertion en emploi, mais plutôt tout le long du trajet, même dans les moments où les personnes ont un emploi. Ces personnes prennent conscience de leur situation, cherchent à bien saisir leur expérience, tentent de se situer et s'intéressent de près à leur destinée.

Cinglioni (1986) observe comme nous la propension à l'intériorité et la manière singulière des travailleurs précaires à se préoccuper de leur développement personnel. Nous constatons que la majorité des travailleurs ont tendance à « conscientiser leur expérience » au sens où ils réfléchissent à leur parcours professionnel et cherchent à en comprendre le sens. Comme ils analysent leur situation professionnelle et qu'ils associent spontanément leur réflexion à un processus d'apprentissage, nous croyons qu'ils cherchent à se développer comme sujet de leur propre expérience.

Évidemment, tous les travailleurs intermittents n'ont pas le même horizon dans leur expérience de formation et n'observent pas leur parcours et leur pratique sous le même angle. Il faut dire également que l'objet de leur réflexion n'est pas uniquement le contenu de leur travail, ni la pratique quotidienne en tant que telle. En cela, nous n'évoquons pas ici une « pratique réflexive » au sens où l'entend Schön (1994) pour qui la réflexion porte sur l'acte professionnel proprement dit dans une perspective d'en améliorer l'efficacité. La réflexivité des travailleurs porte plus globalement sur leur rapport au travail, sur l'appréciation personnelle de leurs fonctions professionnelles et sur la direction de leur cheminement. En somme, elle leur permet de se situer, de s'approprier avec plus de clarté leur position actuelle, d'évaluer la concordance entre l'expérience présente et l'expérience passée d'une part, et sa correspondance avec les valeurs personnelles d'autre part. En cela, leur réflexivité a un caractère plus émancipatoire, davantage centrée sur un développement personnel et professionnel global.

### - En conclusion

Il existe des traits de l'identité professionnelle communs aux dix travailleurs et certains d'entre eux se rapportent à l'expérience de formation. Compte tenu de ces similitudes, nous envisageons que ces repères participent plus substantiellement à la construction identitaire dans les situations d'intermittence en emploi, encore que le nombre de personnes observées dans ce dernier examen nous empêche de prétendre qu'il s'agit là des traits composant un profil général, d'autant que nous les avons présentés ces traits sans les relier et sans décrire précisément leur dynamique d'ensemble. Mais considérons maintenant ce qui nous paraît le plus essentiel pour avancer dans notre compréhension des aspects qui contribuent à édifier l'identité de ces professionnels.

Premièrement, quelques travailleurs intermittents décrivent leur situation comme le résultat de la conjoncture sociale, économique et juridique, la plupart situant cependant leur expérience à partir de leur système professionnel. Ceci nous porte à croire qu'ils structurent surtout leur identité à partir de la profession et non principalement sur la base d'un régime d'emploi qu'ils associeraient plus généralement au marché du travail précaire. L'examen que nous avons fait du mode de présentation de soi le montre également, ces personnes utilisant prioritairement des titres professionnels pour se définir. Mais comme elles font toutes également le constat de l'inégalité des conditions d'emploi, des droits et des privilèges entre catégories de travailleurs, il est incontestable qu'elles structurent aussi leur identité sur la base de leur condition. Bref, les dix travailleurs se perçoivent comme de « simples professionnels » mais différents des personnes en situation d'emploi stable. Ce constat va en partie dans le sens de nombreuses autres recherches ; nos observations n'offrent en définitive que des illustrations supplémentaires. Il est nécessaire cependant d'ajouter une nuance : même si ces personnes conçoivent leur situation comme étant injuste, leurs réclamations se limitent aux conditions de pratiques, aux conditions de travail et à l'accès à des emplois de meilleure qualité, et non pas, il faut insister, à l'obtention d'un emploi stable ou permanent.

Deuxièmement, les changements d'emploi des professionnels sont très fréquents, ce qui les incite à percevoir leur situation comme étant régulière, normale. Ces personnes éprouvent bel et bien les altérations du temps et de l'espace mais sans les associer cependant à des ruptures. Leurs transitions ne s'apparentent généralement pas à des changements brusques mais plutôt à des changements d'un cheminement de « petits pas

». Ce constat ne signifie pas que leur histoire n'est pas exempte de drames, d'événements marquants ou de renversements de situation ; chacune en contient, mais pas plus que dans celle de toute autre personne. Bref, l'expérience de ces professionnels se caractérise par une temporalité longue et continue enchevêtrée par des changements répétitifs.

Nous avons constaté clairement que l'occupation des lieux est fluctuante, jamais définitive. Malgré tout, les travailleurs ont une perception unifiée de leur espace, du fait surtout que leur pratique se développe autour de la même profession. Cet espace est très vaste – davantage que celui de l'équipe de travail et celui de l'entreprise – mais il est également plus symbolique. En effet, il renvoie à une collectivité professionnelle – qui n'est pas homogène, nous l'avons clairement vu dans les propos portant sur les salariés stables – et à un champ d'études. La profession agit comme une véritable ligne de force de l'espace identitaire autour de laquelle gravitent les contrats et d'où émerge la cohérence entre l'expérience actuelle et le projet professionnel initial. Cet espace professionnel vaste comporte des enclaves dans lesquelles les travailleurs intermittents décident ou non de s'insérer. Nous avons vu l'importance de la profession lors de la première analyse, celle-ci nous en donne une compréhension encore plus approfondie et plus substantielle. Sa prégnance est confirmée ; nous n'insistons pas davantage.

Même si elle n'est pas complètement déterminée à l'avance, l'orientation des professionnels ne se fait pas à l'aveuglette non plus, c'est-à-dire en acceptant n'importe quel contrat. Plusieurs dirigent leur parcours vers un horizon sur lequel ils tentent de maintenir le cap à travers une mobilité de « petits pas ». Chez plusieurs personnes, la présence d'un horizon professionnel n'avait pas été décelée dans les questionnaires alors qu'elle est clairement apparue dans plusieurs récits d'entrevue.

Comme les événements des parcours d'emploi sont subis ou désirés, les travailleurs doivent effectuer des mouvements stratégiques en vue de maintenir le cap vers ce qu'ils désirent. Nous verrons plus loin que la carrière de toutes les personnes ne se trace pas à partir d'un mouvement de fond général qui serait issu d'un horizon professionnel clair et facile d'accès, la plupart devant clarifier, réviser et modifier leurs stratégies tout au long de leur parcours. Tous les professionnels sont donc obligés d'arbitrer des choix et d'assumer maintes décisions ce qui les rend pleinement conscients de l'importance du changement dans leur vie professionnelle.



Au fil de leur histoire, les dix travailleurs font plusieurs rencontres et les personnes, groupes et institutions qui marquent leur développement identitaire sont surtout issus de la sphère professionnelle et du monde de la formation. Nous avons identifié ces acteurs, relevé l'apport particulier de chacun d'eux et distingué comment ils marquent les travailleurs en termes d'identification à autrui, de différenciation et de recherche de reconnaissance professionnelle. À cet égard, plusieurs de nos observations rencontrent celles d'autres chercheurs. Toutefois, il faut rappeler ici les reproches exprimés par les travailleurs à l'égard des associations ou des corporations professionnelles ; cet aspect, signalons-le au passage, n'est pas souvent relevé dans les écrits. Ils peuvent difficilement construire leur identité collective au sein de ces associations qui rassemblent des personnes ayant la même formation académique et engagées dans la même profession. Comme nous savons que la profession marque fortement leur manière de se définir, nous sommes portée à penser qu'un investissement dans de tels collectifs professionnels favoriserait leur développement identitaire. Or, nous avons vu que la plupart ne participent pas aux activités de ces associations et ne profitent, en définitive, que de leurs services. Leur position face à ces organisations révèle-t-elle des attentes déçues ? Nous ne saurions le dire exactement mais le fait que les travailleurs ne s'y reconnaissent pas et se sentent différents des autres membres est une évidence. Comme nous l'avons mentionné, les travailleurs intermittents s'investissent plutôt dans d'autres types de regroupements qui n'ont pas de mandat de représentation collective. À l'intérieur de ceux-ci, le processus de reconnaissance et d'appartenance collective semblent clairement s'opérer.

Une autre caractéristique saillante de leur réalité concerne leur polyvalence, une polyvalence qui s'acquiert au fur et à mesure de leur parcours professionnel. Ce trait de leur rapport au travail est non seulement pour eux un sujet d'appréciation, mais une grande source de valorisation également. Ces professionnels s'en enorgueillissent : ils s'en servent pour se distinguer, pour se définir. Le fait de s'en glorifier participe positivement à leur développement identitaire ; c'est une manière de compenser les désavantages liés aux inégalités financières et à l'insécurité et de gagner, aux yeux d'autrui, une certaine notoriété. Il est vrai que l'adaptation constante à des nouvelles fonctions et la confrontation à des nouvelles équipes de travail est exigeante et impose une certaine combativité mais, à l'évidence, ils en retirent des bénéfices appréciables.

En ce qui concerne les similitudes afférentes à l'expérience de formation, nous retenons principalement que la plupart des dix travailleurs expriment un attachement à

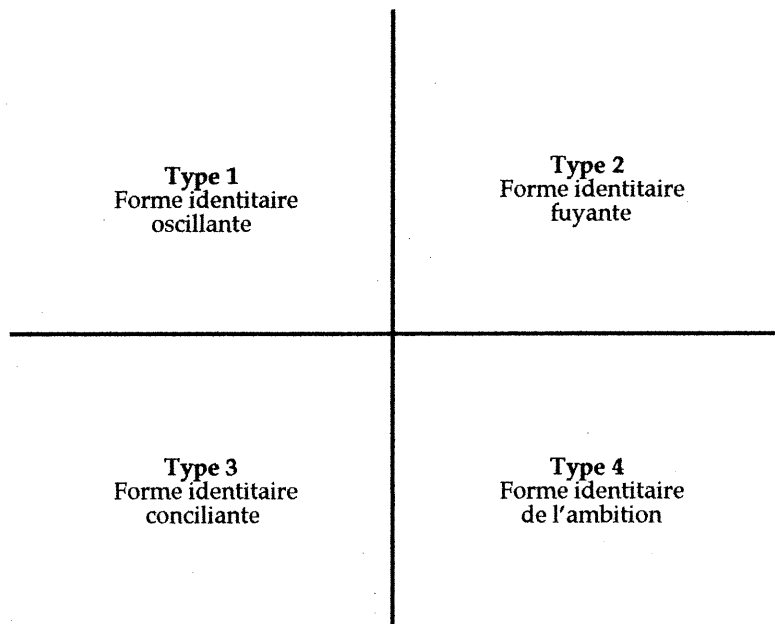
l'université comme l'ont fait également la plupart des répondants du questionnaire. Dans les différents aspects contribuant à leur développement identitaire, le fait d'y acquérir des savoirs théoriques nous semble particulièrement crucial. On peut s'étonner que cette institution - figure emblématique de la tradition et de la stabilité - soit à ce point significative pour des personnes qui évoluent dans des domaines professionnels marqués par les réalités nouvelles. Or, comme les savoirs diffusés à l'université présentent des qualités de stabilité et de durabilité, il n'est pas impossible que ce soient précisément ces savoirs qui introduisent un équilibre dans une pratique professionnelle marquée par le changement et le renouvellement. Le fait que ces travailleurs se soucient de leur compétence et cherchent à développer leurs savoirs professionnels est aussi une manière de donner prise à leur pratique, de la solidifier. L'institution universitaire joue un rôle fondamental dans le développement de l'identité de ces personnes en offrant des savoirs durables. En définitive, l'université donne de l'aplomb à la réalité changeante du travail intermittent.

Même si à bien des égards, l'université a un rôle essentiel ce n'est généralement pas cette institution qui transmet les savoirs de la gestion de carrière, savoirs dont nous connaissons l'importance pour les travailleurs intermittents. Nous avons déjà amplement signalé leur caractère crucial. Finalement, ce n'est seulement non plus dans le cadre de programmes universitaires que les travailleurs s'adonnent à la réflexivité, une pratique généralisée permettant à ces professionnels de s'approprier leur propre expérience et de se poser comme sujet de leur histoire.

### 3.2. Les quatre formes identitaires

Jusqu'à maintenant, nous avons décrit des aspects du processus identitaire communs aux travailleurs intermittents sans considérer les différences individuelles. Nous avons déjà relevé, çà et là, quelques similitudes et différences sans toutefois les examiner attentivement. Dans cette section, nous montrons que leur identité professionnelle s'édifie de manière différenciée. Grâce à l'analyse de chaque histoire, nous distinguons en effet quatre formes identitaires. La première forme est caractérisée par l'incertitude, la deuxième se singularise par la tendance à fuir leur insatisfaction, la troisième se distingue par l'expérience de la conciliation et la quatrième est typique de « l'ambition ».

Figure 12 :  
Les quatre formes identitaires



L'identification de chacune de ces formes identitaires<sup>1</sup> permet de saisir avec plus d'acuité que le processus identitaire s'effectue selon des mouvements différents, que les repères qui les fondent ne sont pas les mêmes pour tous. Les formes identitaires nous offre ainsi de relever les cohérences qui existent entre les différentes dimensions de l'identité examinées. Cette typologie met également en lumière des processus de formation différenciée.

Sur quelles bases décidons-nous d'assigner une histoire professionnelle à un type identitaire plutôt qu'à un autre ? À quoi reconnaissons-nous les similitudes de chacune des dimensions de l'identité tout en les assignant aux formes des quatre types ? Sans reprendre ici la description de nos balises analytiques (section 2.5.4. du chapitre 4), rappelons brièvement notre procédure.

Nous analysons, cas par cas, les dix histoires professionnelles et nous décelons les principales oppositions à partir desquelles les travailleurs agencent leur récit ainsi que leur manière de les hiérarchiser. À partir de cette série d'oppositions, nous dégagons un portrait qui comprend les huit dimensions de l'identité. Puis, nous comparons chacun des portraits en vérifiant en quoi telle histoire professionnelle ressemble à telle autre, et en quoi elle lui est différente. Grâce à cette comparaison, nous identifions progressivement les grandes lignes de différenciation et, par un processus d'agrégation, nous associons un portrait identitaire à un autre. Nous le faisons en nous fiant à l'élément que nous jugeons le plus discriminant voyant ainsi apparaître, au fil de l'analyse, l'effet d'attraction le plus fondamental dans la construction identitaire de cette personne. Enfin, nous vérifions si cet aspect est assimilable aux dimensions et aux sous-dimensions du processus identitaire, ce qui permet de repérer des formes identitaires communes.

Or, il y a bel et bien des sous-dimensions qui différencient les formes identitaires et qui nous permettent de percevoir qu'un travailleur intermittent a une expérience singulière

---

<sup>1</sup> Rappelons que nous empruntons ce concept à Dubar, concept qu'il discute une première fois dans son ouvrage, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles* (1991) pour désigner les produits instables des transactions subjectives et objectives de construction de soi (p. 257) et dans des travaux subséquents (1997, 1998a, 1998b) pour décrire le processus discursif lié au développement de l'identité et à la manière employée par une personne pour organiser son histoire et traduire son univers. Nous avons déjà précisé la pertinence de ce concept à la page 91.

par rapport à d'autres. Le tableau XXIII en annexe IX décrits les repères identitaires les plus essentiels dans la structuration de chacune d'elles. En fait, quatre sous-dimensions participent plus particulièrement à différencier les formes identitaires : la présence plus ou moins forte d'un horizon professionnel, l'intensité de la volonté individuelle, le rapport plus ou moins positif attribué au contenu du travail et la possibilité effective qu'un projet professionnel se matérialise concrètement dans la vie quotidienne grâce à la capacité d'un milieu à offrir des postes ou des contrats concordants. Ces dimensions semblent participer plus particulièrement à démarquer chacune des formes identitaires ayant, en quelque sorte, plus de poids dans les histoires des personnes de chaque type ; c'est d'ailleurs à partir d'elles que nous avons clairement identifié des processus identitaires différents. D'autres chercheurs (Cinglioni, 1986 ; Grell et Werry, 1993 ; Filion, 2000, Malenfant et al. 1999 ; René, 1993) font également des observations similaires sur l'un ou l'autre de ces aspects et ils soulignent leur effet de différenciation. Ces sous-dimensions montrent donc que le contexte social, économique et juridique du domaine professionnel, le rapport au temps et à l'espace ainsi que le rapport à l'activité professionnelle agissent de façon importante dans la différenciation de l'édification de l'identité professionnelle.

Voyons ceci de plus près en décrivant les quatre formes identitaires. Nous présentons tout d'abord la forme identitaire oscillante, ensuite l'identité fuyante, et enfin deux types identitaires qui se ressemblent sur plusieurs points, l'identité conciliante et l'identité de l'ambition. Nous décrivons chaque forme identitaire comme nous l'avons fait jusqu'ici, en discutant du contexte professionnel, du rapport au temps et à l'espace, du rapport au travail, du rapport aux autres et de la présentation de soi. En plus de les décrire, nous vérifions si chacune d'elles ressemble à des types identitaires signalés par d'autres chercheurs et nous examinons comment l'expérience de formation participe à chacun des processus identitaires singuliers.

### 3.2.1. La forme identitaire oscillante : l'incertitude persistante (type 1)

L'ambiguïté et l'incertitude donnent à certains travailleurs une identité à la forme oscillante. Ils ont un horizon professionnel flou, de la difficulté à se projeter dans l'avenir ; alors ils dirigent leur carrière de façon hésitante. L'ambivalence qui les caractérise se manifeste avant même leur insertion professionnelle. En effet, durant leur formation universitaire initiale, ils changent de programmes plusieurs fois et se questionnent constamment sur leur choix professionnel. L'identité marquée par l'incertitude persistante est observée chez deux personnes, Antoine, le conseiller en formation, et Natacha, la diététiste.

Pourtant, l'histoire de ces personnes n'est pas dépourvue de tout projet professionnel ni de désir d'accomplissement. Leur volonté est cependant hésitante ; elle s'estompe facilement et elle est souvent remise en question. Lorsque ces professionnels s'activent pour réaliser un projet, leur énergie ne se maintient pas longtemps. En fait, elle ne dure pas, elle ne persiste pas, comme si elle se dissipait après un certain temps.

Le manque de conviction d'Antoine et de Natacha les incite souvent à changer d'emploi ou à chercher une situation professionnelle nouvelle. Ils perçoivent souvent le changement comme salutaire puisqu'il leur permet de se retirer d'une position inconfortable. Mais au fil du temps, ils finissent par le vivre de façon éprouvante car ils constatent que leurs difficultés persistent malgré tout. Paradoxalement, le changement ne signifie pas qu'une simple modification de leur situation professionnelle, il équivaut à une répétition de l'expérience. En effet, les malaises reviennent toujours, les difficultés se répètent et l'incertitude ne s'estompe pas. Donc, contrairement à l'idée qu'on se fait généralement du changement, pour eux il est synonyme d'invariance et de constance.

L'incertitude de ces professionnels s'explique en grande partie par un difficile rapport au travail. Même s'ils ont choisi librement leur profession, leur engagement s'est fait sans grande conviction, sans adhésion soutenue. En fait, ces personnes n'aiment pas tellement leur profession. Après plusieurs années, elles tentent encore de saisir ce qu'elles aiment réellement et cherchent à comprendre ce qui les motive dans leur travail. Bien que leur malaise ait plusieurs sources, le caractère « difficile » du travail est le principal aspect. Les termes « difficile », « confrontant », « effort » sont fréquemment associés au mot « travail ». À plusieurs reprises, Natacha dit que son métier est « excessivement confrontant », « extrêmement demandant » alors qu'Antoine

le décrit en précisant : « il faut travailler fort, fort, fort. Il faut travailler beaucoup, beaucoup, beaucoup. C'était beaucoup trop pour moi. J'étais pas capable ».

Ainsi, tout le long de leur cheminement professionnel, Antoine et Natacha s'interrogent sur leur rapport au travail en général et sur leur rapport à la profession en particulier. Ils cherchent à en saisir le sens et à situer leur degré d'appréciation de leurs fonctions professionnelles. Ils se questionnent également sur leurs capacités, leurs goûts personnels et leurs difficultés à répondre aux exigences. Ils pensent parfois qu'ils n'ont pas les aptitudes nécessaires pour accomplir leur travail. Estimant que leur vie professionnelle n'est pas une réussite, ils veulent en comprendre les raisons. Les propos d'Antoine illustrent bien l'intensité de leur questionnement :

*« Aujourd'hui, je regarde ça et je dis « c' est pas moi ». J'aurais voulu atteindre ces sommets-là, mais j'avais ma personnalité, mon histoire, personnelle, familiale, donc... Je ne me suis pas donné les conditions pour cette réussite-là ou alors, j'ai pas été capable de le faire, ou j'ai pas voulu vraiment le faire. Vouloir ! Pouvoir ! Démêler ça, là ! Démêler la motivation et la capacité (...) Peut-être que si j'avais travaillé plus fort, peut-être j'aurais pu travailler très fort et m'accrocher ... j'aurais passé à travers ? »*

Les personnes à l'identité oscillante considèrent que leurs tâches professionnelles sont laborieuses, ardues et face aux exigences professionnelles, elles doutent de leur compétence. Les tâches de gestion de carrière (recherche de contrats et sollicitation des clients) sont des activités particulièrement pénibles pour eux. Elles requièrent une confiance en soi qu'ils estiment ne pas avoir.

Précisons que malgré les difficultés, ces travailleurs n'ont pas un rapport au travail strictement instrumental. L'intensité de leur questionnement et le caractère introspectif de leur réflexion reflètent plutôt la profondeur de leur expérience. À cause de leurs difficultés professionnelles, ils sont dans une quête de compréhension qui s'apparente au questionnement existentiel. Ils cherchent le sens donné à leurs activités professionnelles en se tournant vers leur réalité intérieure, en essayant de saisir leur nature propre. L'incertitude se vit souvent sous le signe de l'interrogation, d'un inlassable questionnement, d'une quête de la vérité (Bourgeault, 1999). Or, leur questionnement est accompagné de souffrance car les réponses trouvées à l'occasion sont partielles, jamais définitives. En réfléchissant à leur situation, ils souhaitent comprendre leur ambiguïté, leur difficulté à situer précisément leurs goûts et préférences.

Comme leur rapport au travail est difficile, l'investissement affectif des individus à l'identité oscillante se développe surtout dans d'autres genres d'activités. Ils apprécient davantage les activités quotidiennes en dehors du travail, comme s'occuper de la maison et faire les achats. Ces professionnels se retranchent dans des espaces plus intimes – la famille et le cercle d'amis – où ils trouvent une certaine quiétude. Leur souffrance leur paraît moins intense à l'extérieur du monde du travail même si elle n'en est pas absente. D'ailleurs, ils ont tendance à séparer de façon très tranchée les univers, professionnel et personnel, et ils n'estiment pas qu'ils sont des « personnes de carrière ».

Si le rapport au travail détermine en grande partie le caractère vacillant de l'identité professionnelle d'Antoine et de Natacha, leur rapport aux autres y participe également. Plus que pour les autres travailleurs, leur histoire professionnelle est marquée par un manque de reconnaissance. En effet, très tôt dans leur carrière, ils doivent affronter des critiques provenant d'employeurs. Globalement, les récriminations concernent leur manière de travailler. Contrairement à d'autres professionnels, aucune offre d'emploi ne leur a été faite sur la base de leur réputation ou suite à une recommandation. Ils n'ont pas été appréciés non plus de manière notoire pour la qualité de leur service, ni remarqués suite à un succès professionnel. Leur besoin de reconnaissance les atteint négativement et ébranle leur confiance en eux.

Ce besoin s'exprime également dans leur relation à la clientèle. Natacha et Antoine sont en effet très sensibles aux regards de leurs clients. En fait, ils cherchent constamment auprès d'eux l'approbation ou la confirmation d'une satisfaction. Or, les clients n'expriment pas toujours la reconnaissance souhaitée, une reconnaissance qui comblerait, selon nous, un besoin narcissique. Ce manque de reconnaissance les blesse car elle ravive l'insécurité ressentie à l'égard de leurs capacités professionnelles et de leurs compétences. Nous connaissons l'impact des situations de contre-transfert<sup>2</sup> non-clarifiées et nous savons qu'elles provoquent un renversement de la relation de pouvoir

---

<sup>2</sup> En psychologie, le concept de contre-transfert désigne l'ensemble des réactions conscientes/inconscientes que vit l'analyste vis-à-vis de la personne analysée (Laplanche et Pontalis, 1981). Considéré comme un phénomène naturel, il se manifeste autant dans le cadre professionnel d'une relation d'aide (le médecin et ses patients) ou dans celui d'une relation éducative (l'éducateur et ses élèves). On dit qu'il y a contre-transfert lorsqu'un professionnel éprouve des sentiments ou des réactions particulières, suscités par la présence ou les propos de son client. Cette situation pousse généralement le professionnel à se préoccuper de sa propre réalité intérieure et à délaisser l'attention qu'il devrait normalement porter à l'autre. Le contre-transfert qui n'est pas pleinement reconnu ou clarifié par le professionnel transforme la relation professionnel-client de manière inappropriée puisque la relation devient centrée sur les besoins du professionnel et non pas sur ceux du client (Paré : 1993).



entre le professionnel et son client, le premier se plaçant en position de dépendance vis-à-vis de l'autre (Paré, 1993). Les deux professionnels à l'identité oscillante ressentent donc une grande dépendance affective vis-à-vis de leurs clients. Bien sûr, ce phénomène est fréquent chez les professionnels de l'éducation et de la relation d'aide et n'est pas particulier à l'intermittence. Néanmoins, on peut penser comme le suggère Filion (2000) que les professionnels en position d'insécurité, financière ou contractuelle, sont davantage susceptibles de vivre des difficultés dans leurs relations d'affaires.

Par ailleurs, les relations d'Antoine et de Natacha avec les pairs ne sont pas proprement mauvaises, ni conflictuelles. Toutefois ces travailleurs sont nettement plus isolés que les autres. Même s'ils ont des échanges à caractère professionnel avec des collaborateurs de leur milieu, ils n'en retirent pas un grand réconfort et ne les apprécient pas particulièrement. Contrairement aux autres travailleurs, ils ne partagent pas avec leurs pairs de relations amicales stables, ni de moments de camaraderie. Ils ne font pas non plus beaucoup appel à leurs pairs ou à des amis pour du support ; ils le font en demandant une assistance formelle auprès d'institutions publiques et privées ainsi qu'auprès de spécialistes de la relation d'aide. C'est là qu'ils trouvent un support utile à leur développement personnel et un réconfort dans leur quête de compréhension d'eux-mêmes.

Les personnes du modèle de l'identité oscillante se perçoivent différentes des autres travailleurs intermittents. Selon elles, la combativité est une aptitude requise dans leur domaine professionnel. L'expression de la confiance en soi, la détermination, la capacité à se promouvoir sont des capacités dont elles se sentent dépourvues. Elles perçoivent donc l'exigence de combativité comme une entrave à leur développement identitaire.

À plusieurs égards, l'identité oscillante peut être associée à des personnes ayant des difficultés d'orientation professionnelle au sens où ils trouvent ardu d'établir clairement des choix et de s'activer dans une direction pouvant contribuer concrètement à l'élaboration ou à la réalisation d'un projet professionnel correspondant. Dans une certaine mesure, on peut également dire, à la manière de Malenfant et ses collaborateurs (1999), que l'identité oscillante concerne des « travailleurs intermittents qui ne vont pas bien ». Comme eux, il y a de la souffrance et de l'isolement dans leur vie professionnelle. Mais ils s'en distinguent sur plusieurs plans notamment parce qu'ils n'ont jamais connu « de très longues périodes de chômage ». Ils ne sont pas « sans intérêts en dehors du travail » et ils n'expriment pas

non plus un « mal de vivre » (p. 76-83).

Ce modèle identitaire présente également quelques similarités avec le « modèle affinitaire » discuté par Dubar (1991 : 241-255) qui décrit des professionnels à « l'identité flottante », ayant les traits d'un « dédoublement identitaire » et le goût « d'un ailleurs » à l'extérieur de la sphère du travail. Toutefois, il n'y a pas chez les travailleurs à l'identité oscillante un désir affirmé d'un projet personnel, ni l'expression d'une franche autonomie, ni non plus l'adoption d'une posture critique vis-à-vis de leur environnement professionnel. Il est vrai que le modèle affinitaire présenté par Dubar (1991) regroupe des personnes en mal de reconnaissance sociale, en « quête de soi », et qui valorisent des savoirs utiles au développement personnel un peu comme le font celles dont l'identité professionnelle est oscillante. En définitive, même s'ils leur ressemblent à certains égards, l'absence d'aspirations personnelles claires d'Antoine et de Natacha et le malaise qui les habite tous deux nous empêchent de les associer résolument à ces derniers ; leur malaise est trop grand.

Le portrait des travailleurs à l'identité incertaine laisse donc voir une vie professionnelle empreinte de souffrance et de difficulté. Or, la contrepartie positive de cette vie professionnelle éprouvante se trouve dans leur expérience de la formation continue. Natacha et Antoine sont très actifs en formation et ce n'est pas pour rien : ces activités leur donnent l'impression d'évoluer et de vivre leurs expériences les plus bénéfiques. Ils y investissent beaucoup de temps et d'intensité car ils souhaitent y surmonter leurs difficultés personnelles et professionnelles. En effet, la formation participe à leur processus identitaire et la formation personnelle s'avère particulièrement significative.

- La formation personnelle, une voie privilégiée de découverte de soi-même

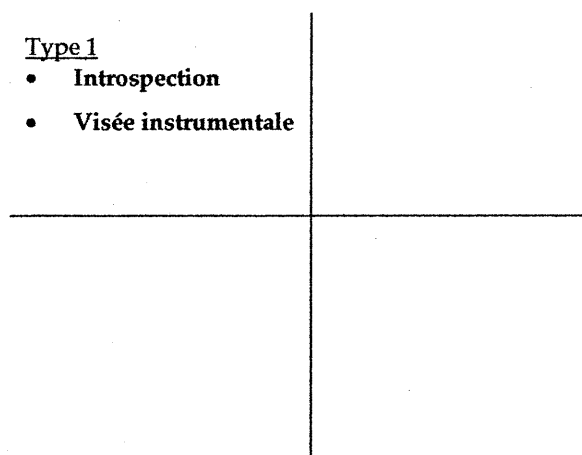
Comme tous les autres travailleurs, les personnes à l'identité oscillante se soucient de développer leurs compétences professionnelles. Tout le long de leur carrière, ils participent à plusieurs formations professionnelles, à l'université ou dans des institutions privées. Ils se perfectionnent, développent ou approfondissent leurs connaissances, ce qui leur procure une certaine assurance. La formation professionnelle leur est également utile pour enrichir leur curriculum vitae et pour assurer une mise à jour de leurs savoirs professionnels. Ils acquièrent également des savoirs professionnels « sur le tas », à travers l'expérience quotidienne. C'est grâce à ce mode d'apprentissage

qu'ils disent avoir développé leurs habiletés pratiques. Par exemple, Antoine dit apprendre « par observation », en regardant faire ses collègues. Il les regarde et il se plaît à essayer certaines méthodes à son tour. Selon lui, c'est de cette façon qu'il a appris son métier.

Dans le modèle de l'identité oscillante, la formation professionnelle n'a pas uniquement une portée pratique : elle leur permet de réfléchir à leur rapport aux autres. Il est vrai que la formation suppose souvent des interactions et qu'elle comporte une dimension relationnelle au même titre que l'activité de travail. Antoine et Natacha profitent de leurs moments de formation pour s'observer dans leur rapport aux autres et pour examiner leur manière d'interagir avec les autres étudiants. Comme ils sont conscients de leurs difficultés à se sentir à l'aise avec autrui et qu'ils veulent développer leurs compétences relationnelles, ils se servent de la formation comme un terrain d'expérimentation et de réflexion.

Ainsi, pour une bonne part, les personnes à l'identité incertaine profitent positivement de la formation professionnelle sans mais que celle-ci représente à leurs yeux pendant un intérêt viscéral. Ils s'y adonnent surtout dans une perspective instrumentale. Comme Antoine le révèle clairement, ce genre de formation, « c'est pratique », « c'est utilisable », « ça apporte », « mais c'est pas ça qui fait une grosse différence ». Puisque ces professionnels ne manifestent pas beaucoup d'enthousiasme vis-à-vis de leur profession, nous ne sommes pas étonnée qu'ils ne prennent pas plaisir à développer des savoirs qui les mettraient explicitement en contact avec le contenu du travail. Or, ce qu'ils valorisent le plus, c'est la formation qui vise directement le développement personnel. Natacha et Antoine sont les seuls parmi les dix travailleurs à mentionner leur participation à des groupes de croissance personnelle et à des démarches de formation centrée sur l'introspection. Dans leur récit, ils en parlent avec enthousiasme. Il faut dire que c'est grâce à ce type de formation qu'ils parviennent à saisir leur rapport au travail et leurs difficultés.

**Figure 13 :**  
**Perspectives d'appropriation**  
**de la formation**  
**Forme identitaire oscillante**



La formation personnelle est pour eux une voie féconde qui les aide à se développer et à se comprendre. Les propos de Natacha sur la formation sont à cet égard révélateurs :

*« C'est sûr que j'ai encore des choses à découvrir mais ça nous amène tellement à nous connaître, à voir ce qu'on est, pis ce qu'on aime et ce qu'on aime pas (...). On réalise vraiment un paquet d'affaires sur soi ..., c'est la vie au complet qui est altérée. C'est la relation avec les gens autour de soi, autant la famille, la vie amoureuse, le travail. Ça a des répercussions partout, partout, partout ! Et la relation avec soi-même aussi. Ça m'a donné une liberté, une relation avec moi-même ».*

Ces personnes s'intéressent donc à leur expérience personnelle globale et, pour l'essentiel, leur participation en formation repose sur une démarche d'introspection. Celle-ci offre une assistance personnalisée qu'ils apprécient et des cadres de réflexion qui nourrissent leur quête de compréhension de soi. Pour eux, la formation personnelle est une issue potentielle pour résoudre leurs difficultés professionnelles, l'appui nécessaire à une meilleure connaissance de leur nature propre et un moyen privilégié pouvant éventuellement les libérer de leur malaise. Alors qu'ils ont une volonté hésitante face à leur projet professionnel concret, ces travailleurs intermittents font preuve de beaucoup de détermination pour se comprendre eux-mêmes et pour contrer leurs difficultés personnelles. La compréhension de soi et le développement de leur bien-être personnel et professionnel sont donc intrinsèquement reliés. Leur histoire professionnelle est principalement structurée autour de cette tentative de trouver leur

vraie nature, leur essence propre et c'est, en bonne partie, par la formation qu'ils s'y emploient.

### 3.2.2. La forme identitaire fuyante : l'esquive de l'insatisfaction (type 2)

Le modèle de l'identité fuyante prend forme sous l'effet d'une désillusion progressive face à la profession et d'une difficulté individuelle à la confronter. Les histoires professionnelles d'Anna et de Paulo, respectivement journaliste et formateur, se développent selon ce schéma.

Dès l'enfance, leur projet professionnel est clair. Même si le degré de conformité entre leur plan d'emploi initial et son déroulement effectif est variable, ces deux personnes vivent une intermittence en mobilité horizontale en surmontant les difficultés avec une relative facilité. Au début de leur carrière, elles s'engagent dans leur travail avec conviction et elles expriment une attitude volontaire et positive face à leur profession. Mais, après quelques années, l'intensité de leur engagement s'effrite graduellement. Sournement, le plaisir procuré par le travail s'estompe, l'intérêt décroît et l'insatisfaction s'installe. Au fil du temps, l'expiration des contrats leur procure une libération et l'acceptation des mandats subséquents se fait sans conviction. Tandis que l'enthousiasme s'atténue, l'attrait pour les activités hors travail s'impose.

Depuis le moment où leur insertion a été bien engagée, Anna et Paulo n'ont pas renouvelé leurs perspectives professionnelles. Dès lors, n'ayant plus de projet particulier, ils se laissent porter par les événements qui se présentent à eux. Pour l'essentiel, leur stratégie professionnelle consiste à rectifier la situation présente et à éviter les insatisfactions. Ils ne perçoivent donc pas le changement de manière négative, bien au contraire. Il leur est plutôt utile car il sert de soupape à leur mécontentement. Contrairement à d'autres travailleurs qui recherchent les responsabilités, les personnes à l'identité fuyante ont tendance à se modérer, à se préserver des exigences professionnelles et à mesurer leur investissement.

La situation d'Anna est l'illustration la plus radicale du modèle identitaire de la fuite. Très sollicitée par les employeurs, elle refuse des offres d'emploi, limite ses heures de travail et recherche les moments où elle pourra se consacrer à ses loisirs. « L'idéal professionnel », dit-elle, « serait de ne pas travailler, de rester chez moi, de m'occuper

de ce que j'aime vraiment faire ».

L'identité fuyante se caractérise donc par un mouvement général de retrait ayant la forme de l'évitement calculé, du désinvestissement voilé, d'une valorisation de l'espace personnel. On pourrait croire à première vue que cette forme identitaire ressemble au « modèle du retrait » décrit par Sainsaulieu (1985) qui regroupe des ouvriers de la grande entreprise. Anna et Paulo leur ressemblent puisqu'ils expriment comme eux un désinvestissement pour le travail, mais ils n'ont aucun autre trait de leurs comportements.

Pour bien saisir comment se structure la forme identitaire fuyante à l'échelle de leur trajectoire, il faut comprendre que le rapport au travail de ces personnes se renverse complètement au cours des années. En effet, il se modifie progressivement dans une sorte de basculement entre deux versants à travers lesquels la fuite joue un rôle important. Pour examiner plus précisément les dimensions qui contribuent à ce renversement, nous exposons ce qui singularise le rapport au temps et à l'espace, ensuite l'influence des autres dimensions.

Le premier versant de leur histoire correspond, *grosso modo*, à la première moitié du parcours d'Anna et de Paulo. Durant cette période, ils valorisent l'espace professionnel. Leur implication au travail fait écho à leurs convictions idéologiques et à leur appréciation d'une sociabilité active avec les collègues. Étant pleinement investi, l'espace de travail et l'espace personnel sont confondus. Or, cette perception de l'espace se modifie progressivement sous l'effet d'une déception, d'une désillusion à l'égard de la profession. Dès lors, les deux travailleurs commencent à opposer l'espace du travail et l'espace personnel. Cette modification de leur perception de l'espace s'effectue graduellement sans que les personnes n'en aient pleinement conscience. L'identité fuyante ne s'édifie donc pas à partir d'une rupture à proprement parlée ; elle prend plutôt forme par une transition graduelle qui finit par produire un renversement.

Durant ces années, le rapport au travail est difficile. Anna et Paulo critiquent les exigences du métier. Par exemple, ils travaillent de trop longues heures et ont l'impression de toujours recommencer les mêmes choses. Ils se sentent constamment en contact avec des réalités difficiles comme la pauvreté, les malheurs des autres, les luttes politiques. Alors que l'insatisfaction domine, leur réaction consiste à fuir, à esquiver leur mécontentement. Les récits professionnels d'Anna et de Paulo révèlent leur

manière de déjouer l'insatisfaction, de se maintenir dans le métier, de demeurer dans des postes plus ou moins similaires. Car, au contraire des personnes à l'identité oscillante qui critiquent ouvertement leur situation et qui réfléchissent aux origines de leur malaise (type 1), Anna et Paulo ne remettent pas en question leur choix professionnel ni leur manière de vivre leur rapport au travail.

Mais à l'aube de la quarantaine, cette longue phase de retrait se dénoue sous l'effet d'une crise : c'est à partir d'elle que prend forme le second versant du mouvement identitaire. Dès lors l'évitement n'est plus possible, l'insatisfaction faisant irruption au grand jour. Un renversement semble alors s'opérer : soudainement, ils veulent se réorienter professionnellement. L'aboutissement de ce mouvement est proche de la rupture au sens où l'entend Dubar (1991 : 258) puisqu'il y a un renversement de situation. Alors, le rapport au temps se modifie ; Anna et Paulo commencent à se projeter dans le futur. C'est seulement à partir de cette crise que les personnes à l'identité fuyante font preuve d'anticipation. Avant ce moment, leur rapport au temps se limitait au présent ou à un horizon de court terme. Les années précédentes, la camaraderie nourrissait leur satisfaction professionnelle ; à partir de la quarantaine, ils amorcent une réflexion sur leur avenir et ils évaluent leur histoire professionnelle.

Quelles sont les autres assises de la forme identitaire fuyante ? Quel est l'objet de la désillusion ? Quelles autres dimensions contribuent au renversement de leur rapport à l'espace et au temps ? Pour l'essentiel, le rapport au travail et la façon d'interagir avec les autres participent le plus à former l'identité fuyante.

Dès le début de la carrière, c'est-à-dire dans le premier versant, l'appréciation positive de l'objet de travail fonde leur construction identitaire : les professionnels aiment leur travail et manifestent un intérêt pour ce qu'ils font. Cet attachement au métier n'a pas la même intensité que celle ressentie par des professionnels que nous décrirons plus loin. Le travail paraît certes une source de plaisir, mais celui-ci semble surtout symbolique, voire mythique. En effet, l'adhésion à leur profession porte sur son projet global et sur ses orientations fondamentales. Par exemple, Paulo apprécie le travail de formation car il contribue au développement social. Mais son appréciation nous semble désincarnée des considérations quotidiennes et des aspects concrets de leur pratique, comme serait par exemple, pour un formateur, le fait d'aimer expliquer avec précision des règles de grammaire en classe. Donc, durant ce premier versant, le plaisir du travail est important, mais il est principalement nourri par l'idée générale que ces personnes s'en

faisaient, une idée socialement valorisée ou rattachée à leurs rêves de jeunesse.

La sociabilité avec les collègues est la facette la plus positive du rapport au travail des personnes à l'identité fuyante. En effet, celles-ci font preuve d'excellentes relations avec leurs pairs : elles apprécient le travail d'équipe, entretiennent des rapports amicaux avec les collègues et reçoivent du support d'autrui lors de la recherche d'emploi. Cette sociabilité positive les aide à accepter plus facilement les dimensions du travail qui leur sont plus éprouvantes. L'intensité avec laquelle Paulo et Anna décrivent leur appréciation de la camaraderie nous donne l'impression d'une insouciance et d'une tendance à privilégier l'expérience immédiate.

Précisons d'autre part que Paulo et Anna n'ont pas le même rapport à la « clientèle » ; en revanche, ni l'un ni l'autre n'entretiennent avec elle un rapport positif. En effet, dans plusieurs emplois, Paulo vit des conflits de valeur avec la clientèle, une situation qui contribue largement à son insatisfaction professionnelle. Pour sa part, Anna ressent une indifférence pour les téléspectateurs auxquels sont destinés ses reportages (« l'auditoire, je n'y pense jamais, jamais »). Selon nous, cette neutralité pourrait participer à son désintérêt pour son métier. En définitive, ni l'un ni l'autre ne vivent une reconnaissance positive à travers le rapport à la clientèle.

Comme pour la majorité des intermittents, les relations aux supérieurs hiérarchiques de Paulo et d'Anna ne sont généralement pas une source de grande satisfaction. En revanche, elles ne portent pas les marques douloureuses d'une non-reconnaissance comme chez les personnes à l'identité incertaine.

Résumons-nous. Le premier versant d'une construction identitaire marquée par l'esquive est caractérisé par un rapport au travail satisfaisant, des relations positives avec les pairs et une sociabilité intense vécue au travail et à l'extérieur. Pendant quelques années, ces personnes ont une appartenance positive à leur profession. La transformation vers le second versant du développement identitaire qui s'opère au cours des années suivantes transparait dans les récits professionnels par deux renversements. D'abord, le rapport au travail quotidien se modifie puisque l'ennui et les difficultés viennent remplacer le plaisir autrefois éprouvé. Les termes suivants l'illustrent bien : « c'est plate », « ça ne me tente plus », « j'ai fait le tour ». Un autre retournement se vit dans le rapport aux autres. Avec les pairs et les amis, Anna et Paulo commencent à se sentir différents, constatant qu'ils manquent d'ambition et qu'ils ne



sont pas stimulés comme les autres par le pouvoir procuré par le travail. Par exemple, Anna dit « les gens sont ambitieux, ils veulent gagner des prix. Moi ça ne m'intéressait pas ». La comparaison à autrui agit comme catalyseur d'un retour à soi. Elle suscite un questionnement sur le sens du travail, sur les valeurs et sur les goûts personnels. Leur réflexion met en lumière la souffrance personnelle qui était autrefois voilée par l'esquive. Tous les deux font donc le constat de s'être perdus. Dans une sorte de retour à soi, Anna et Paulo évaluent la concordance entre les attributs de leur profession et leurs propres goûts. Il faut dire qu'avant la crise, ces personnes n'exprimaient pas une réflexivité développée. D'ailleurs, ils se questionnaient moins que les autres travailleurs intermittents sur le sens personnel accordé au travail. Au moment de l'entretien, Anna et Paulo montraient qu'ils ne se trouvaient plus dans une situation de fuite mais plutôt dans une sorte de « retour vers soi ». Avant ce moment, leur identité est caractérisée par l'esquive de l'insatisfaction et par un rapport satisfaisant aux pairs.

Le modèle identitaire de l'esquive ressemble beaucoup aux « travailleurs précaires désintéressés » décrits par Cinglioni (1986). Ces derniers considèrent le travail comme une entrave à leur liberté. Ils estiment qu'il porte atteinte à leur développement personnel, qu'il les écrase et ils ont tendance à l'éviter. Comme Anna et de Paulo, les travailleurs décrits par Cinglioni adoptent une attitude de vigilance face au marché de l'emploi car ils ont peur d'être envahis par le travail. Le refus est pour eux un mouvement naturel leur permettant de se soustraire à ce qu'ils n'aiment pas faire et ce, même si, paradoxalement, ils sont souvent incapables de dire concrètement ce qu'ils souhaitent vivre.

Or, la formation continue a joué un rôle très salubre chez ces personnes qui ont longtemps ignoré leurs insatisfactions professionnelles.

- La formation professionnelle : une révélation des talents ignorés et une voie salutaire pour la réorientation professionnelle

Dès le début de leur histoire, la formation joue globalement un rôle positif dans le développement identitaire d'Anna et de Paulo. Sur certains points, leur expérience converge : leur famille soutient leur projet professionnel, les savoirs acquis en formation universitaire initiale sont fortement appréciés, et la pratique professionnelle est associée à une activité très valorisée : apprendre. De plus, la formation leur permet de socialiser avec autrui, ce qu'ils apprécient beaucoup. Malgré ces convergences, leur expérience de la formation continue est assez différente. En effet, Paulo s'avère un étudiant assidu qui participe à maintes formations professionnelles surtout dans le milieu universitaire tandis qu'Anna ne fait que quelques formations de courte durée. Généralement, les motifs de Paulo suivent une logique utilitaire ; il suit des cours essentiellement pour obtenir ou conserver des emplois. Mais il s'implique également dans des organismes à vocation sociale, une manière pour lui de développer des connaissances plus larges. Anna se sert de la formation pour acquérir de nouveaux savoirs professionnels ou pour se perfectionner.

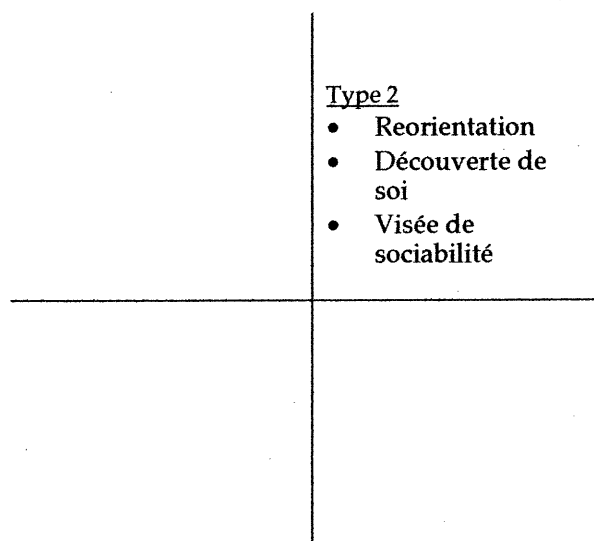
Même si leur expérience de la formation est quelque peu différente, elle trouve selon nous un point de convergence essentiel par le fait que les apprentissages deviennent significatifs au moment où ils cessent de fuir leurs difficultés. Dès lors, la formation devient cruciale pour eux car, à travers elle, ils décident de réorienter leur carrière.

Dans le modèle de l'identité fuyante, la formation continue agit comme catalyseur de la découverte de soi. En cela, elle a une fonction de révélation. La formation est une expérience intense qui éclaire les goûts personnels et les talents d'Anna et de Paulo. Pour eux, la formation est une démarche de « réappropriation de soi » puisque c'est par elle que les goûts professionnels sont révélés et que des aptitudes professionnelles insoupçonnées se confirment. Elle les renseigne sur les potentialités professionnelles et contribue à attester leurs talents personnels. Par elle, ils se tournent vers eux et ils développent le goût de se connaître. Ceci est bien illustré par Anna qui décrit sa participation à une formation courte en multi-média en disant :

« Je ne pensais pas que j'étais créative, que j'avais de l'imagination. (...) Le journalisme, c'est tellement intellectuel, ... c'est l'objectivité, c'est rationnel, ... c'est structuré ... (...) J'ai toujours pensé que j'étais comme ça. (...) Je pensais que j'étais plus cérébrale. Le cours, c'était tellement flyé, tellement plein d'imagination. J'ai vu qu'on était autre chose que des machines, on est capable de raisonnement, oui, mais aussi capable de création et d'imagination. C'est formidable de découvrir ça ! (...) Là, j'ai vu que je pouvais utiliser mon imaginaire, que j'étais créative, que j'étais capable de poésie ... ».

Dans la phase de leur carrière où la réflexivité s'intensifie et où ils vivent une ouverture, la formation montre de nouveaux horizons, elle propose des perspectives professionnelles nouvelles.

**Figure 14 :**  
**Perspectives d'appropriation**  
**de la formation**  
**Forme identitaire fuyante**



Bref, dans le modèle de l'identité fuyante, la formation agit à trois niveaux. Premièrement, elle permet la connaissance de soi en dévoilant les signes d'aspirations insoupçonnées ou ignorées en fournissant une base de connaissances concrètes utiles à une réflexion qui était hésitante, quelque peu voilée. Deuxièmement, elle sert de support à l'orientation professionnelle en fournissant des informations pratiques sur les domaines professionnels et les « atouts expérimentiels » requis pour s'insérer dans d'autres secteurs d'activités. En cela elle joue un rôle d'orientation. Enfin, en choisissant des formats de formation qui offrent un contexte interactif qu'ils apprécient fortement,

ces travailleurs s'approprient alors les dimensions socialisantes de la formation offrant un élément de continuité avec une dimension importante de leur identité.

### 3.2.3 La forme identitaire conciliante : le délaissement partiel des aspirations professionnelles (type 3)

La forme identitaire conciliante regroupe des personnes qui évoluent dans un univers professionnel où l'obtention de contrats est particulièrement difficile. Malgré une détermination forte et des aspirations professionnelles claires, elles se butent à la rigidité des règles d'embauche qui prévalent dans leur domaine d'activités. Ces contraintes font obstacles à une insertion pleinement réussie et à l'épanouissement professionnel souhaité. Leur expérience professionnelle ressemble à une quête d'une place à soi, à une recherche inassouvie d'où émerge le compromis. L'identité des deux artistes, Loïc et Maude, et celle de la travailleuse sociale, Élise, prend la forme du compromis à demi assumé. Quoique, à plusieurs égards, cette forme identitaire converge vers le modèle de l'ambition que nous présentons plus loin (type 4), elle porte les marques prégnantes d'un milieu professionnel fermé. Nous décrivons les caractéristiques de cette forme identitaire en traitant de leurs idéaux professionnels, de leur tendance à se comparer aux autres et du rapport particulièrement positif qu'ils ont avec leur travail.

Dès son début, le parcours professionnel de ces trois travailleurs s'annonce prometteur. Ils sont bien orientés et ont un projet professionnel clair. Ils sont très actifs dans leur formation universitaire initiale et y acquièrent de la confiance en eux. C'est au cours de cette formation qu'ils rencontrent des professeurs intéressants qui deviennent plus tard des modèles. Leur implication volontaire dans maintes activités connexes, à titre de bénévoles par exemple, renforce également la direction de leur carrière. Nous le verrons plus loin, l'attachement au champ disciplinaire de leur formation initiale se prolonge dans la vie professionnelle. En effet, ces travailleurs ont un rapport très positif avec l'activité de travail et ont la conviction de posséder des aptitudes naturelles pour leur profession. Ils anticipent facilement leur avenir et veulent s'investir dans des projets qui leur tiennent à coeur.

Ils accordent une grande importance à leur idéal professionnel même s'ils ne le décrivent pas avec le même degré de précision. Par exemple, Maude formule

concrètement son idéal en disant, « j'aimerais devenir premier violon dans un orchestre prestigieux », tandis qu'Élise en fait une description floue, son projet ayant plus l'allure d'une sensation que d'une action concrète. Elle dit : « j'aimerais tellement aller loin, me dépasser, me surpasser ». Quoi qu'il en soit, la clarté de leur idéal professionnel donne le ton à la direction de leur parcours, parcours qui prend rapidement l'allure d'une quête. Pour eux, le changement correspond aux étapes nécessaires à l'atteinte de leur idéal et à la recherche de l'accomplissement professionnel.

En début de carrière, ces personnes obtiennent facilement leurs premiers contrats et s'y consacrent avec une grande intensité. Leur attitude volontaire s'exprime également dans les périodes sans travail. À l'exception de Maude qui n'a jamais sollicité de contrat, les autres professionnels sont actifs dans leur recherche d'emploi. Bien qu'ils trouvent cette activité désagréable, celle-ci ne porte pas atteinte à leur confiance en soi, comme c'est le cas des personnes dont l'identité est vacillante (type 1).

Globalement l'expérience relationnelle des personnes qui ont une identité conciliante est positive : les clientèles et les publics sont une source de stimulation, les supérieurs hiérarchiques offrent leur reconnaissance et les relations avec les collègues se déroulent sans grande difficulté. Cependant, le désir de performance et l'attention qu'elles manifestent à l'égard de la réussite les incitent à se comparer à leurs pairs, ce qui provoque du stress. Elles ont souvent l'impression que les autres sont plus compétents, plus performants.

L'expérience relationnelle positive se vit aussi dans les périodes sans emploi. Ces personnes trouvent facilement le support dont elles ont besoin en sollicitant des institutions spécialisées, des amis ou des membres de leur famille.

Les personnes à l'identité conciliante ont, par ailleurs, une appartenance forte à leur communauté professionnelle. Cependant, ils la divisent en deux camps : l'un inclut des personnes ayant un poste permanent ou des contrats intéressants (camp dont ils ne font pas partie), l'autre est composé d'individus sans statut n'ayant pas réussi leur carrière (leur camp). Ce clivage montre clairement une hiérarchie très nette entre les membres de la profession qui ont une place et ceux qui n'en ont pas. Cette séparation est basée sur l'observation d'une occupation différenciée de l'espace professionnel ; celle-ci semble être intériorisée au plan identitaire, un phénomène qu'observe également Baker (1998) dans son enquête sur les chargés de cours. En effet, les travailleurs à la forme

identitaire conciliante associent parfois leur incapacité à occuper les emplois souhaités à une performance professionnelle insuffisante. Pour eux également, la réussite professionnelle est subordonnée à l'occupation d'un poste.

Les propos de Maude et de Loïc l'illustrent clairement. Ils disent ne pas être de « vrais » artistes du fait qu'ils ne se consacrent pas entièrement à leur art. Il y a les vrais artistes, c'est-à-dire ceux qui gagnent leur vie et qui ont des postes, etc. et il y a les « faux », comme eux. Élise oppose également le vrai et le faux en parlant de son souhait de faire du « vrai travail social ». Ceci consisterait à pratiquer sa profession selon une approche collective davantage valorisée dans le secteur communautaire et qui n'est pas adoptée dans les institutions publiques où elle travaille. Les pairs sont donc parfois perçus comme des obstacles puisque ce sont eux qui occupent les postes qu'ils convoitent et qui possèdent les contrats qu'ils souhaitent obtenir. À la différence des autres professionnels, ces personnes structurent donc leur identité en opposition à leurs pairs et estiment que leur situation est dépendante de celle d'autrui. Leur façon très tranchée d'associer l'accès à l'espace de travail et la réussite et leur tendance à se distinguer des autres catégories de professionnels sont typiques du modèle de l'identité conciliante.

Par ailleurs, ces travailleurs n'entretiennent pas un rapport très positif avec les institutions qui les embauchent ou qu'ils sollicitent lors de la recherche de contrats. Leurs récriminations portent sur les modes d'attribution des contrats et l'établissement de conditions d'emploi basées sur le statut. Par exemple, Loïc déplore le fait que plusieurs emplois intéressants sont financés par des programmes d'employabilité et qu'ils ne sont accessibles qu'aux personnes assistées sociales. Il explique : « impossible pour moi de travailler au Gala des Masques. Impossible de m'occuper des communications au théâtre X ou au théâtre Y. (...) Ces contrats là sont réservés pour les gens sur des programmes d'aide à l'emploi ». De même, face aux règles établies pour la liste de rappel, Élise a parfois l'impression d'être un objet. Elle dit en effet : « ils nous pitchent, ils nous garochent, d'un bord pis de l'autre, selon leur besoin (...) ». Leurs récriminations sont cependant rarement personnalisées, les critiques concernant plus les règles institutionnelles que les individus qui les appliquent.

En dépit des difficultés relatives aux statuts, et même si les postes occupés ne correspondent pas toujours à leur idéal professionnel, Loïc, Maude et Élise ont un rapport au travail très positif. Le contenu de leurs fonctions professionnelles leur

procure une grande satisfaction. Ces personnes aiment les défis et apprécient les apprentissages qu'ils en tirent. Travailler est une voie privilégiée d'expression de leur personnalité et du développement de leurs talents. Ils estiment d'ailleurs avoir des affinités naturelles avec leur profession et affirment souvent que leurs talents cherchent à s'épanouir. Bref, leur satisfaction passe par le travail bien fait, la réussite professionnelle, le dépassement de soi et l'expression de leurs capacités. Et comme le travail est investi positivement, les deux espaces - personnel et professionnel - sont confondus.

Leur satisfaction n'est cependant pas à la mesure de leurs aspirations. Derrière la succession des contrats qui compose leur parcours, ils luttent pour obtenir un poste (ou un contrat) qui serait à l'image de leur idéal. Mais, l'incapacité à l'obtenir - incapacité relative, il va sans dire - suscite un mécontentement profond. Si l'objet de l'insatisfaction de Maude, Loïc et Élise diffère, son origine est toutefois similaire : l'incapacité à obtenir le poste souhaité. Précisons que l'intérêt pour un poste n'est pas tant son caractère stable ou permanent mais la possibilité qu'il offre de s'investir pleinement dans la profession.

Malgré tous ses efforts, Loïc n'arrive pas à décrocher de contrats au théâtre. Il s'adonne à son art dans des activités dites « amateurs » et il gagne sa vie grâce à d'autres activités qui, tout en lui étant agréables, ne correspondent pas à ses aspirations professionnelles fondamentales. Maude, pour sa part, parvient tant bien que mal à vivre de son art en cumulant une multitude de contrats d'enseignement et de musique. Tout en admettant que sa situation n'est pas la pire, elle cherche à obtenir plus, c'est-à-dire plus de contrats, plus d'engagements payants et surtout, plus de contrats prestigieux. Quant à Élise, elle se contente difficilement de sa position sur la « liste de rappel ». Sa situation l'humilie et l'éloigne de ses rêves. Comme les autres, elle souhaite avoir une place à elle pour pratiquer sa profession selon ses propres conceptions. Les récits de ces personnes font donc tous référence à des élans d'accomplissement, à une volonté de pouvoir, à un désir de réussite qu'ils ne parviennent pas à satisfaire. Se buttant à un milieu professionnel fermé, leur vivacité s'essouffle.

Ils cherchent donc à concilier leur passion pour le travail et leur incapacité (relative) à obtenir la place souhaitée. Par conséquent, ils délaissent leurs aspirations premières. Sans mettre une croix définitive sur leur désir, ils font preuve de réalisme. Au moment de l'entrevue, ces personnes adoptaient une posture conciliante, une attitude de

compromis. Au fil du temps, leur quête a perdu de sa fougue sans se relâcher complètement. Ces personnes contiennent leur impulsion à se dépasser professionnellement.

Le modèle identitaire de la conciliation se distingue nettement des trois autres surtout à cause de la difficulté de ces professionnels à obtenir une « place », un « poste », une situation déterminante dans le développement de leur histoire. Pour ces derniers, la dimension du contexte professionnel est particulièrement importante. Il est vrai, comme nous l'enseigne Menger (1997), que dans certains domaines professionnels, la structure de l'emploi est plus rigide que dans d'autres secteurs. La flexibilité ne domine pas tous les secteurs à forte concentration d'emplois atypiques. Certains d'entre eux sont plutôt de véritables systèmes bureaucratiques fortement hiérarchisés. Ainsi, malgré les apparences, les mondes du théâtre et de la musique classique ressemblent beaucoup à celui de la fonction publique (Menger, 1997). Dans ces secteurs, les organisations ont une structure complexe au sein de laquelle des instances de sélection et des mécanismes de médiation jouent un rôle de premier plan dans le processus d'embauche. Les agences de « casting » pour les artistes et la convention collective pour les travailleurs sociaux en sont des illustrations typiques. Ces mécanismes de régulation sont considérés par les personnes comme des obstacles à l'insertion professionnelle. Dans d'autres domaines professionnels, l'embauche des travailleurs intermittents se produit sous l'effet de leur capacité à interpeller leur réseau de contact et l'aptitude à faire valoir leur expérience à autrui, alors que dans les milieux où évoluent Loïc, Maude et Élise, les pratiques de sélection sont très peu personnalisées, leur compétence en ces matières étant alors peu opérante. Dès lors, les travailleurs intermittents se plaignent bien souvent des « procédures marchandes », du « pragmatisme exacerbé » qui prévalent dans leur milieu (Menger, 1997 : 388-390).

Nombreuses sont les recherches qui mettent en lumière l'influence du contexte professionnel sur le processus d'insertion ; certaines reconnaissent également que la quête d'une place à soi influence beaucoup la construction identitaire (Malenfant et al., 1999). Ainsi, parmi les types de travailleurs identifiés par Malenfant et ses collaborateurs (1999), l'un d'eux regroupe des personnes qui vivent l'inaccessibilité à un statut d'emploi comme une « privation », un « rejet », une « injustice » (p. 84). À la différence de ces dernières, les personnes à l'identité conciliante ne sont pas nécessairement sans emploi. Elles ne sont pas prêtes non plus à faire d'importantes concessions craignant ne pas travailler. À cause de leur difficulté d'insertion, les



personnes à la forme identitaire conciliante ont, jusqu'à un certain point, une « identité bloquée » au sens où elles ne parviennent pas à obtenir la reconnaissance professionnelle souhaitée (Dubar, 1991 : 217). Le blocage de leur aspiration identitaire est certes réel et, pour l'essentiel, ces travailleurs l'associent surtout à des causes objectives même s'ils ont tendance à les intérioriser. Malgré la frustration que ce blocage engendre, ces personnes ne vivent pas de rupture identitaire radicale. Puisqu'elles n'ont pas complètement rompu avec leurs idéaux et qu'elles n'ont pas renouvelé leur projet, la dimension subjective de leur construction identitaire demeure, somme toute, relativement positive. L'identité conciliante n'est pas assimilable non plus à des « personnes qui vont mal » ou qui « ont un faible niveau de bien-être » (Malenfant et al. 1999 : 68). Elles ne sont pas des personnes « fragilisées dans leur confiance en elle-même » ou qui « se déprécient ». Elles ne se sentent pas non plus « mésestimées par les autres » et n'ont pas peur « de sombrer dans la maladie ». Le succès qu'elles connaissent auprès des employeurs, leur facilité à trouver des emplois, le plaisir qu'elles éprouvent à travailler et le mouvement horizontal de leur parcours, montrent, somme toute, une insertion professionnelle relativement réussie même si elle ne comporte pas l'aboutissement souhaité.

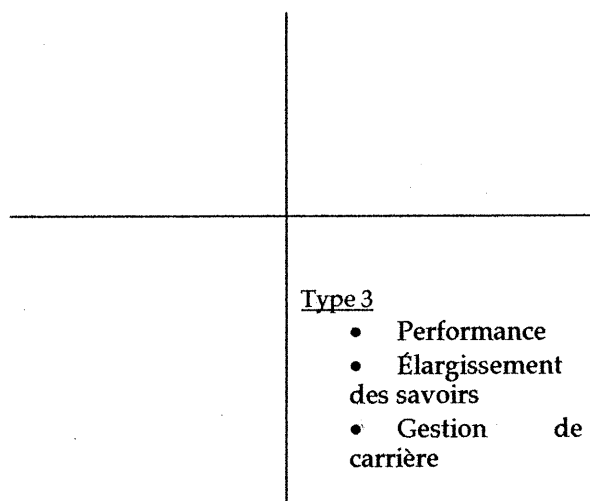
Or, l'expérience de la formation continue des trois travailleurs participe au développement d'une identité conciliante. Comme nous l'exposons maintenant, ils ont une forte volonté d'acquérir des savoirs professionnels, ils portent attention aux compétences en gestion de carrière et ils ont tendance à réfléchir à la réussite et à la polyvalence.

- La formation professionnelle, comme voie de développement de la compétence et comme compensation au désir d'accomplissement

D'entrée de jeu, rappelons que Loïc, Maude et Élise participent assidûment à la formation continue. Dès le début de leur parcours, la formation est pleinement intégrée. Même si les contenus et les types privilégiés par ces trois personnes sont différents, les trois sont motivés par l'acquisition de savoirs professionnels. Par exemple, les artistes ont poursuivi des études universitaires de deuxième cycle et se sont dotés de formations pratiques reliées à l'exercice de leur art. Dans cette même perspective de développement professionnel, la travailleuse sociale participe régulièrement à des formations. L'intérêt de ces professionnels pour la formation liée au travail rejoint leur souci de développer leurs compétences et leur recherche d'accomplissement

professionnel. Nous l'avons spécifié précédemment, ils se préoccupent beaucoup de leur performance et ils cherchent constamment à se dépasser. Comme leur domaine professionnel est très compétitif, nous comprenons que le savoir joue un rôle stratégique particulier pour eux. L'acquisition de nouveaux savoirs et l'élargissement de leur champ de connaissances est donc une façon de maximiser leur bagage d'expérience.

**Figure 15 :**  
**Perspectives d'appropriation**  
**de la formation**  
**Forme identitaire conciliante**



Il nous semble également que, dans leur cas, la formation présente une fonction compensatoire au sens où elle comble l'expérience professionnelle manquante. En effet, en dehors du travail rémunéré proprement dit, ces professionnels participent à plusieurs activités qui comportent des apprentissages, ce qui leur assure un contact avec un contenu particulier. Ces activités offrent des expériences auxquelles ils n'ont pas toujours accès, faute d'un poste approprié. Par exemple, Loïc suit des cours de mime non seulement pour développer ses compétences en jeu théâtral, il le fait également pour combler son besoin de se rapprocher de l'espace professionnel

convoité. De la même façon, Élise estime que ses activités de bénévolat<sup>3</sup> lui permettent de réfléchir à des problématiques sociales qui l'intéressent et auxquelles elle ne peut se consacrer à travers ses mandats professionnels.

Les travailleurs à l'identité conciliante se centrent aussi sur l'acquisition des compétences professionnelles selon d'autres aspirations. Les formations qu'ils se donnent répondent en effet à leur besoin de connaissance générale, à leur souci de mieux connaître leur profession et leur domaine d'activités. Ce type de travailleurs nourrit son besoin de connaître autant dans des activités de formation proprement dites, en faisant du bénévolat comme nous l'expliquions plus tôt, ou en s'intéressant à toutes sortes d'activités, en assistant aux prestations d'autres artistes par exemple<sup>4</sup>.

Ces personnes suivent également des programmes de formation pour développer leurs habiletés de gestion de carrière (ex : rédiger un curriculum vitae) ; du moins, ceci est vrai pour Loïc et Élise. Comme nous le spécifions précédemment, ces savoirs comportent pour eux des enjeux stratégiques essentiels. En plus de les trouver utiles au plan pratique, ils apprécient les formations à cause du support qu'ils y trouvent. Puisque ce genre de programme offre une assistance personnalisée et favorise des activités de petits groupes, elles leur permettent ainsi de partager leur expérience avec des personnes aux conditions d'emploi semblables.

Une autre caractéristique de l'expérience de formation de ces trois personnes est l'intensité de l'activité réflexive ; comme pour la plupart des professionnels, elle porte principalement sur le rapport au travail. Cependant, dans leur cas, l'objet de leur réflexion est singulier puisqu'il s'articule essentiellement autour de deux préoccupations, la réussite professionnelle et la polyvalence. En effet, leur manière de réfléchir à leur histoire professionnelle laisse voir un processus d'arbitrage qui consiste à mesurer les possibilités de réussite professionnelle et à jauger les stratégies et les mécanismes à mettre en œuvre pour y parvenir. Étant donné leur difficulté à obtenir les

---

<sup>3</sup> Le bénévolat est une activité de travail volontaire non rémunérée que nous considérons également ici comme une activité de socialisation naturelle qui procure des apprentissages. Dans notre observation de la participation à la formation, nous n'avons pas comptabilisé systématiquement l'implication bénévole des dix travailleurs intermittents mais nous savons remarqué qu'elle était significative pour certains d'entre eux.

<sup>4</sup> Le développement de connaissance se manifeste également chez les deux artistes dans la pratique du métier proprement dit (ex : pratiquer ses gammes).

contrats convoités, ces individus cherchent à comprendre l'origine de leur situation et à en évaluer les conséquences sur leur bien-être personnel. À l'instar des personnes à l'identité incertaine (type 1), ils tentent d'expliquer les causes de leur position professionnelle, à les justifier et à en vérifier l'impact sur leur devenir. Mais, contrairement à eux, ils ne se sentent pas entièrement responsables de leur sort, sachant que des contraintes objectives jouent en leur défaveur. Leur recherche n'est donc pas basée principalement sur la connaissance de soi ; elle est centrée plutôt sur leur manière de cheminer professionnellement, sur leur comportement stratégique. Dans un processus de réflexion, ils mettent à jour le degré d'importance qu'ils accordent à leur projet professionnel et vérifient si leur position actuelle lui fait suffisamment écho. En définitive, leur réflexivité consiste à évaluer leurs compromis et leur capacité à les accepter.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, leur deuxième préoccupation concerne leur polyvalence. Nous avons déjà vu que cette question retient l'attention de la plupart travailleurs intermittents parmi les cinquante interrogés. Il a aussi été relevé que, de manière paradoxale, plusieurs d'entre eux éprouvent du plaisir à être polyvalents mais également de l'inconfort. Ils ressentent souvent un certain tiraillement, ne sachant pas ce qui, entre la polyvalence et la spécialisation, est la meilleure situation. Comme les autres professionnels, ces personnes apprécient la polyvalence sous plusieurs aspects. Elles l'associent à « la variété », à « l'ouverture sur le monde », à « la possibilité de mieux connaître notre société », « au pouvoir d'exprimer plusieurs rôles », à l'opportunité de se doter « d'une vision globale de la pratique professionnelle » et à l'occasion « de faire des nouvelles rencontres ».

Or, cette question semble particulièrement préoccupante lorsque l'identité se construit sous deux modèles, celui de la conciliation et celui de l'ambition (type 4). Mais, puisque les personnes regroupées dans ces modèles ont un rapport au travail très positif, nous ne sommes pas étonnée qu'elles y pensent davantage. Les travailleurs qui ont une identité conciliante estiment, pour leur part, que la spécialisation est socialement valorisée et ils s'en inquiètent. S'appuyant sur ce postulat, ils se demandent souvent si leur polyvalence n'est pas une tare, un obstacle à leur développement identitaire. Mais s'ils font abstraction de l'aspect de la désirabilité sociale, la polyvalence demeure néanmoins très attirante, à leurs yeux. Pour eux, se spécialiser signifie approfondir, se concentrer sur un objet apprécié et développer son talent jusqu'à satiété. Ils font donc une association directe entre l'obtention d'un poste stable et la possibilité de se

consacrer entièrement et intensivement à un objet.

### 3.3.4. La forme identitaire de l'ambition : l'expression satisfaite d'une quête de dépassement professionnel (type 4)

Parmi les dix travailleurs intermittents, nous trouvons des personnes qui ont un rapport très positif au travail et qui manifestent beaucoup d'ambition. Elles ont un horizon professionnel clair et considèrent le travail comme un espace de développement personnel. Elles recherchent les défis et font de l'apprentissage un élément central de leur vie professionnelle. Leur identité se développe sous la forme de l'ambition, ressemblant ainsi beaucoup au type précédent mais s'en distinguant radicalement toutefois par un contexte professionnel qui leur est favorable. Nous décrivons ici le processus de construction identitaire de Myriam, une journaliste, de Félix et de Cantin, spécialistes en nouvelles technologies, trois personnes dont les ambitions professionnelles trouvent pleinement écho sur le marché du travail.

De prime abord, disons que ces professionnels ont une perception positive de leur avenir et n'ont presque jamais connu le chômage. Ils sont moins inquiets que les autres travailleurs face à l'avenir qui est, pour eux, synonyme de promesse et de développement heureux. Leur perception du temps et de l'espace est donc ouverte et positive, une caractéristique saillante de leur processus identitaire.

Ceci ne les empêche pas d'être critiques face au développement du marché du travail. Dans une posture analytique, ils observent leur milieu et s'intéressent à son développement. Ils ont des opinions précises sur les pratiques valorisées dans les organisations de travail et ils en dégagent des interprétations critiques. Ils se soucient également de la qualité des pratiques professionnelles, de l'évolution dans leur domaine et du développement de leur société. Plus que les autres professionnels, leur monde est ouvert sur la société globale. Ce regard traduit d'ailleurs des valeurs personnelles affirmées. Par exemple, dans son récit, Félix exprime sa désapprobation des entreprises qui maintiennent des structures hiérarchiques de type pyramidal et se plaît à décrire d'autres manières de structurer le travail dans les organisations. Selon nous, la satisfaction professionnelle de ces personnes n'équivaut pas à une posture naïve, elle n'est pas le signe d'une soumission aux exigences des entreprises, ni celui d'une adhésion à une idéologie « entrepreneuriale » à la mode. Leur vision critique les pousse à plus d'autonomie dans la direction de leur carrière ; leur décision de quitter

des emplois stables le montre bien.

Pour eux, le changement d'emplois signifie la nouveauté, la progression, l'expérimentation, l'apprentissage et comporte une connotation nettement positive. D'ailleurs, leur horizon professionnel consiste essentiellement à se développer, à se dépasser, à s'accomplir. Comme dans le cas des personnes à l'identité conciliante (type 3), ces travailleurs ont généralement fait preuve d'une attitude volontaire et ambitieuse au cours de leur carrière. À l'instar de ces dernières également, Myriam, Félix et Cantin ne délimitent pas leurs territoires personnel et professionnel de façon très tranchée, le travail contribuant intrinsèquement à leur développement global au même titre que d'autres activités. Ils s'investissent donc pleinement et intensément dans chaque emploi, considérant chacun comme un lieu de découverte, d'expérimentation et de développement personnel. Leur engagement participe au développement d'une appartenance claire à leur profession, à un domaine d'activité bien circonscrit.

Malgré l'intensité de leur investissement dans la profession, ils ne négligent pas pour autant leurs activités hors travail. Ils y consacrent beaucoup de temps et d'affectivité tout en accordant de l'importance à leur vie familiale, à leurs activités amicales ou de loisirs. Leur cercle amical compte des collègues ou d'ex-collègues qui partagent leurs intérêts professionnels. Du moins, ceci est vrai pour Cantin et Félix. L'articulation forte entre leur vie de travail et leur vie personnelle transparait aussi dans leur manière d'anticiper l'avenir. En effet, ils décrivent leur rêve d'avenir, ils mentionnent des activités professionnelles (développer un nouveau logiciel, apprendre de nouvelles choses) et d'autres projets plus directement de la sphère personnelle (avoir une famille, avoir une vie de couple).

Bien que leur trajectoire soit caractérisée par une mobilité à tendance ascendante et par un succès professionnel évident, leur histoire n'est pas exempte d'embûches. En effet, Myriam a vécu une crise personnelle apparentée à « l'épuisement professionnel », une expérience qui l'a déstabilisé pendant une phase de son parcours. De même, Félix a été fortement ébranlé par des questionnements sur son rapport à l'art. Cantin, pour sa part, s'est inquiété de sa situation lorsqu'une période de chômage s'est prolongée. Tous les trois ont donc affronté des difficultés, mais ils l'ont fait avec une forte détermination. Les épreuves ont alimenté leurs réflexions positivement et ont contribué à approfondir leur connaissance d'eux-mêmes.

Leur rapport au contenu du travail ressemble beaucoup à celui des personnes à l'identité conciliante (type 3). Nous avons déjà mentionné que ces professionnels s'investissaient intensément dans leur travail qui est envisagé comme un vecteur d'apprentissage et de développement, un objet d'expérimentation également. Ajoutons qu'ils en affectionnent le contenu comme si les gestes professionnels qu'ils posaient leur permettaient de s'exprimer, de s'extérioriser. La passion avec laquelle ces personnes décrivent leur vie professionnelle laisse voir un rapport fusionnel entre eux et l'objet du travail. Ce rapport particulier à l'activité professionnelle explique selon nous l'importance qu'ils accordent à la compétence, au travail bien fait et à l'exactitude des gestes posés.

Bref, si l'on fait exception de leur contexte professionnel et du caractère ascendant de leur trajectoire, les personnes à l'identité marquée par l'ambition ont un rapport à l'espace-temps et une relation au travail s'apparentant à ceux du modèle de l'identité conciliante. Mais, ils s'en démarquent sur d'autres aspects.

De manière générale, les individus caractérisés par l'ambition ont un rapport positif à autrui. Comme dans le cas du modèle du compromis (type 3), ils bénéficient de la reconnaissance de leurs supérieurs hiérarchiques ; leur facilité à trouver du travail et l'évaluation positive de leurs supérieurs à propos de leur compétence contribuent fortement à cette reconnaissance. D'ailleurs, ils affectionnent les mandats où ils peuvent mettre à l'épreuve leur compétence. Ils aiment que les supérieurs hiérarchiques leur donnent beaucoup de latitude, leur confient de nouvelles responsabilités et les informent de la globalité des projets de l'entreprise. Ils cherchent à avoir des relations égalitaires avec eux et ont tendance à négocier les responsabilités à la hausse. En revanche, ils n'apprécient pas l'autorité des patrons, ni le contrôle trop serré. D'ailleurs, leur propension à se sentir responsables des projets rend parfois la démarcation entre le rôle de « travailleur » et celui de « responsable » difficile à saisir pour nous. En effet, l'utilisation fréquente du « on » pour parler des projets d'entreprises montre selon nous la présence d'une dynamique fusionnelle entre eux et l'entreprise<sup>5</sup>. Néanmoins, ils reconnaissent que le supérieur hiérarchique est le détenteur principal de l'expertise et le

---

<sup>5</sup> Remarquons que cette fusion entre le projet d'entreprise et la participation du travailleur nous semble plus évidente dans les périodes où les personnes agissent comme « travailleur autonome » ce qui fut le cas des trois travailleurs intermittents à plusieurs moments de leur parcours. Les observations que nous faisons ici concernent plutôt les moments où ces travailleurs étaient de « simples » salariés.

responsable ultime du projet. À l'occasion, ils admirent les compétences et les connaissances de certains superviseurs.

Ces personnes ont bénéficié en début de carrière de modèles professionnels et les ont appréciés en particulier pour leur qualité de « leaders » ou de « visionnaires ». Ces derniers ont contribué à légitimer leur choix professionnel ou leur manière personnelle de s'engager dans la carrière. Cette influence leur a permis de se libérer des peurs ou des visions oppressantes qui les empêchaient de vivre leur rêve. Par exemple, Cantin estime que l'homme qui lui a offert son premier contrat en informatique a « changé sa vie », car il l'a incité à suivre son idéal. Le rôle de ces modèles n'est pas très différent de celui d'autres travailleurs intermittents, mais ce qui est particulier chez ces trois travailleurs c'est le constat plus tangible qu'ils en font, d'autant que les répercussions se sont soldées par le succès.

Puis, à la différence des professionnels à l'identité conciliante, ces personnes n'ont pas tellement tendance à se comparer à leurs pairs. Si l'on fait exception de Myriam, ces travailleurs expriment plutôt une appartenance forte à une collectivité professionnelle avec laquelle ils ont l'impression de partager leur passion pour le travail. Globalement, leur rapport aux pairs est positif : ils sont satisfaits des échanges et des collaborations avec autrui.

En outre, les personnes ayant une identité marquée par l'ambition ont une relation très singulière à la clientèle<sup>6</sup>. En effet, elles se soucient de l'accueil que celle-ci réserve au produit de leur travail. Plus précisément, elles se sentent responsables de ce qu'elles font et souhaitent que leur travail profite pleinement aux destinataires. Même si la relation à leur clientèle n'est pas directe ou immédiate, elles anticipent facilement sa réaction. Par exemple, Félix imagine les enfants lisant les livres qu'il illustre et souhaite que son travail puisse leur ouvrir un nouveau monde. Il dit :

*« Tu sais si je fabriquais des bombes, je me dirais qu'un jour, elles vont être lancées sur des villages. Tandis que là, je fabrique des livres qui vont être vendus quelque part sur la planète et qu'il y a un jeune qui va prendre ce livre-là et qui va avoir des informations sur les insectes. Peut-être que ça lui donnera le goût de visiter des insectarium ou alors de devenir biologiste. Si c'est ça, je fais un travail fabuleux ».*

---

<sup>6</sup> Rappelons ici que nous désignons par clientèle les destinataires ou bénéficiaires du produit du travail.



De même, Myriam se soucie du caractère éthique de ses reportages. Elle dit : « je suis très, très, très exigeante, très, très, très rigoureuse. Avec mes reportages, c'est comme si je me donnais une mission... ». Ces personnes sont donc conscientes de l'aboutissement de leurs gestes professionnels et elles se préoccupent de leur visée globale. Or, leur façon d'interpréter le sens et la portée de leur travail ne semble pas fait uniquement sur la base de leur propre développement personnel mais par projection des bénéfices que peut en tirer la clientèle. Plus que les autres, ces professionnels perçoivent la portée de leur action et souhaitent que le produit de leur travail soit un prolongement de leurs propres idéaux. Il y a donc dans leurs actions professionnelles une réelle inclinaison vers le futur.

L'attention portée par ces trois professionnels aux destinataires du travail semble porter les traces d'un réel « souci éthique » au sens où l'entend Ricoeur (1990). En effet, le discours de ces personnes décrit le « monde du bien et du mal » et montre une tendance forte à juger ses propres actions. Ces professionnels travaillent à partir de standards d'excellence et ce sont eux qui composent l'horizon de leur action et de leur parcours d'emploi. Ils se sentent imputables et ont tendance à se poser comme les auteurs de leurs actions. De plus, ils observent leurs gestes quotidiens et ils réfléchissent à leur pratique car ils cherchent à atteindre leurs idéaux. Le travail semble donc pour eux une manière de prolonger leur pensée et leur vision du monde dans des gestes professionnels concrets.

Plus que toutes les autres formes identitaires, celle que nous venons d'exposer ressemble au « modèle entrepreneurial » identifié par Francfort et al. (1995). Ces chercheurs décrivent des personnes qui travaillent dans des secteurs en extension rapide et dans des milieux où les professionnels ont plus facilement l'occasion de se dépasser, de progresser et d'expérimenter. Ils ont également tendance à se responsabiliser vis-à-vis de la clientèle et à trouver une satisfaction à les contenter. Comme ces chercheurs l'indiquent, ce mode de construction identitaire présente plusieurs aspects positifs et ne porte pas les traces de malaises importants (p. 269). Nous associons également les personnes de ce type aux « travailleurs intermittents qui ont un discours centré sur le plaisir de la vie professionnelle », l'un des modèles décrits par Malenfant et al. (1999 : 83). Comme eux, Félix, Cantin et Myriam apprécient le changement, n'ont pas de problème financier et sont fortement stimulés par la performance et la productivité. Évidemment, la volonté d'apprendre et le goût du

risques dans le surinvestissement (Francfort et al. 1995). Il est vrai que la quête de l'excellence s'accompagne souvent d'une recherche de l'absolu ; elle se présente sous des couvertures éprouvants : anxiété, fatigue, désillusion face à l'insatisfaction d'autrui, narcissisme inassouvi (Aubert et de Gaulejac, 1991).

Comment la forme identitaire marquée par l'ambition qui s'édifie dans des conditions favorables et largement positives se distingue-t-elle des trois autres formes sur plan de l'expérience de la formation ? Trois aspects contribuent à édifier cette forme identitaire.

- L'expérience personnelle, l'élargissement des compétences professionnelles et la réflexivité

Premièrement, ces personnes décrivent avec beaucoup d'insistance le rôle de la socialisation naturelle, de l'expérience personnelle, de la maturation individuelle dans le cours de leur développement. Selon elles, le déroulement de leur histoire s'explique en partie par leur aptitude au dépassement, par leur détermination, et par leur capacité d'affronter l'adversité. Par exemple, Myriam parle souvent de « l'école de la vie » de « l'expérience de vie ». Incitée à préciser ce qu'elle entend à ce sujet, elle répond :

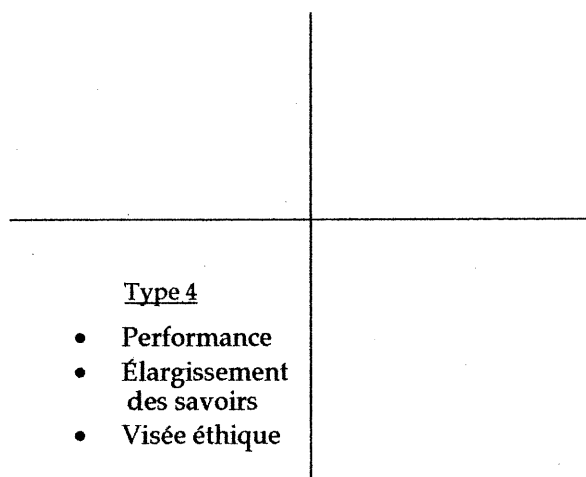
*« L'expérience de la vie, ben... ce sont les coups durs, les relations amoureuses qui ont mal tourné, c'est les bilans, les déchirements, les déceptions, les peurs, les succès. (...) Tu sais, vaincre telle ou telle peur, c'est l'histoire de sa vie. C'est énorme ! »*

L'expression « se faire soi-même » illustre bien le mode par lequel ces personnes disent se développer. Comme le dit bien Menger (1997 : 49) l'allusion à la socialisation naturelle – qu'il observe chez les intermittents du monde artistique – est peut-être une manière de s'attribuer les mérites de la réussite ; elle est peut-être également le reflet d'un processus de formation complexe dont le rôle est particulièrement important dans leur construction identitaire.

La deuxième caractéristique de leur expérience de formation concerne les savoirs qu'ils privilégient. Ils cherchent à acquérir de nouveaux savoirs et à développer leurs compétences. Ils apprennent essentiellement par autoformation et à l'aide de formations professionnelles courtes. À la différence d'autres travailleurs, ils ne participent à aucun programme d'aide à la recherche d'emploi ni à des activités de formation reliées à la gestion de carrière. Leur perspective d'appropriation de savoirs est centrée sur leur développement professionnel qui, rappelons-le, n'est pas détaché de

leur développement personnel. Le goût de l'apprentissage et du dépassement – véritable leitmotiv de leur récit professionnel – semble leur apporter de grandes stimulations.

**Figure 16 :**  
**Perspectives d'appropriation**  
**de la formation**  
**Forme identitaire de l'ambition**



D'ailleurs, l'insistance avec laquelle ces trois personnes parlent de l'apprentissage ressemble beaucoup à celle du modèle de l'identité conciliante (type 3). Leur préoccupation pour le développement de leurs connaissances se manifeste de deux façons ; d'abord, elles cherchent à se perfectionner pour éviter les erreurs professionnelles et pour augmenter leur niveau de performance. Ensuite, elles sont intéressées à élargir leurs compétences, une manière pour elles de suivre l'évolution rapide de leur domaine, une façon également de contribuer personnellement à en élargir les perspectives. Cette exigence de compétence est souvent source de stress comme l'illustre bien Cantin.

*« En informatique, c'est toujours nouveau. Il faut toujours se mettre à jour... toujours des nouveaux apprentissages, c'est une pression t'as pas le choix (...) t'es toujours obligé de réapprendre. On progresse tout le temps car ça change tout le temps. On est obligé de progresser sinon on est plus capable de suivre ... ».*

Enfin, si l'on fait exception de Cantin qui s'exprime avec plus de réserve, les personnes à l'identité ambitieuse font preuve d'une grande capacité de réflexion. C'est là la troisième caractéristique de leur expérience de formation que nous relevons. Ils

réfléchissent au sens que prend le travail pour eux, ils cherchent à se l'approprier personnellement et ils souhaitent y donner une teinte personnelle. Comme nous le mentionnions précédemment, leurs pensées portent principalement sur le contenu du travail proprement dit. En cela, ils ont par moments une pratique réflexive proche de celle que décrit Schön (1994), c'est-à-dire une pratique centrée sur la situation de travail utile à l'amélioration des résultats de l'intervention. Mais leur réflexivité n'a pas qu'une finalité pragmatique, puisqu'en prenant une distance par rapport à ce qu'ils font, ils tentent de se situer, de faire le point sur le sens que prend pour eux le travail, de comprendre comment celui-ci contribue à leur propre développement.

#### **- En conclusion**

À partir de ces quatre formes identitaires, nous avons identifié plusieurs repères qui altèrent les manières de construire l'identité professionnelle et avons exposé globalement le processus en opération pour chacune d'elles. Cette typologie se voulait surtout descriptive ; il ne s'agissait pas de développer un modèle explicatif qui aurait mis en évidence les principes et les mécanismes sous-jacents de l'identité professionnelle des personnes en situation d'intermittence. La typologie rend compte surtout de la complexité du processus identitaire et présente l'articulation forte entre les éléments contextuels objectifs et la dynamique individuelle, en particulier les aspects subjectifs qui concernent le rapport au temps et à l'espace. Enfin, elle met en lumière les particularités afférentes à l'appropriation de la formation dont les assises renvoient également à différentes manières de se définir.

## CONCLUSION

Ayant présenté les résultats de notre investigation, venons-en maintenant à la conclusion du travail pour en exposer les idées importantes et les principaux apports. Soulignons également les limites et quelques repères qui pourraient être utiles à de futures recherches et interventions. Mais, tout d'abord, rappelons les étapes de la démarche et le but que nous poursuivions.

Nous avons entamé cette étude par un questionnement sur les dimensions contributives de la construction identitaire des travailleurs intermittents en cherchant tout particulièrement à connaître celles qui concernent la formation. À l'origine de cette recherche, nous constatons que d'importantes transformations étaient survenues sur le marché du travail et qu'il se produisait également dans notre société, dans une perspective plus globale, un mouvement d'éclatement des cadres de référence et d'affaiblissement des valeurs traditionnelles. Considérant que ces changements engendraient de nouvelles manières de vivre et de se définir, autant comme personne que comme professionnel, et suscitaient peut-être de la désorientation, nous avons alors voulu connaître les repères à partir desquels les personnes se définissent maintenant. Intéressée au processus de la construction de l'identité professionnelle, nous avons porté notre regard sur les travailleurs intermittents, figures emblématiques d'un monde en transformation. Nous avons focalisé notre attention sur leurs rapports à la formation considérant qu'il s'y vivait des enjeux identitaires essentiels.

En prenant connaissance de nombreuses recherches, nous avons constaté la complexité du concept d'identité professionnelle et avons jugé pertinent d'aborder notre étude d'un point de vue interdisciplinaire. Comme source d'inspiration centrale, nous avons suivi la pensée de Dubar (1991; 1991a; 1994; 1996; 1998 a; 1998b) qui considère l'identité comme un processus dynamique articulant une double transaction : l'une subjective et biographique, l'autre, objective et relationnelle. Les idées de Sainsaulieu (1988 ; 1996) ont aussi retenu notre attention notamment par le rapprochement qu'il fait entre le déploiement de la compétence et l'expression du pouvoir. D'autres concepts essentiels comme ceux de transition professionnelle (Baubion-Broye, 1998 ; Schlossberg et al. 1995), d'identité nominale (Bourdieu et Boltanski, 1975), de catégorisation symbolique (Boutet, 1995, 1997) et d'identité narrative (Ricoeur, 1990) ont également contribué à

notre réflexion. Plusieurs travaux empiriques nous ont également fourni des enseignements sur la réalité du travail atypique.

Suite à la revue des écrits, nous avons envisagé l'identité professionnelle comme un processus dynamique qui prend appui sur différents repères que nous avons regroupés, pour les fins de l'étude, autour des dimensions suivantes : le contexte social, économique et juridique ; la perception individuelle du temps et de l'espace ; les rapports à l'activité professionnelle et à l'activité hors-travail ; le rapport aux autres ; le mode de présentation de soi et le rapport à la formation. D'autres dimensions cherchaient à identifier les événements du parcours d'emploi et de formation. À partir d'un cadre de référence conceptuel à huit dimensions, comprenant plusieurs sous-dimensions et indicateurs opérationnels, nous avons retracé les repères de la construction identitaire dans une perspective exploratoire.

Sans reprendre ici les détails de la démarche méthodologique et analytique, rappelons que nous avons recueilli les données d'abord par questionnaire auprès de 50 professionnels, tous diplômés universitaires. Ceux-ci ont fourni leur curriculum vitae et un bref résumé écrit de leur histoire professionnelle et éducative. Les informations récoltées par questionnaire ont ensuite été soumises à une analyse thématique. L'enquête s'est poursuivie auprès de dix personnes, sélectionnées dans le premier bassin d'informateurs ; elles ont raconté leur histoire professionnelle et de formation lors d'une entrevue. En plus de reconstituer les événements de leur parcours d'emploi et de formation, nous avons procédé à l'analyse interprétative de leur récit. Nous décrivons ici ce que nous avons retenu de plus essentiel.

D'abord et avant tout, nous constatons que la formation s'avère un jalon essentiel de la construction identitaire des professionnels en situation d'intermittence et qu'elle est pleinement articulée à d'autres repères soit le contexte, le rapport au temps et à l'espace, le rapport à l'activité, le rapport aux autres et la présentation de soi. C'est la première idée générale qu'il faut retenir. Plusieurs observations permettent de faire cette affirmation.

Premièrement, les travailleurs intermittents se perçoivent d'abord comme des professionnels car la trame de leur récit est structurée principalement autour de la description de leur expertise, du contenu de leur travail et du sens accordé à leur activité professionnelle. Il est indéniable qu'ils estiment appartenir à une classe

professionnelle particulière, chacun dans leur domaine, et que plusieurs se définissent comme pigiste, indépendant ou autonome, par opposition aux travailleurs stables. Mais comme ils décrivent leur expérience en précisant leurs spécificités professionnelles, ils montrent bel et bien qu'ils se situent dans un espace professionnel qui fait écho à une pratique singulière acquise par la voie de la formation universitaire initiale.

Deuxièmement, le caractère crucial de la formation dans la construction identitaire de ces personnes se révèle par la continuité qui existe entre l'anticipation initiale d'une appartenance professionnelle, l'engagement dans un projet professionnel, l'investissement dans une formation universitaire initiale, la participation à des activités de formation continue et, finalement, la pratique effective d'une profession où des savoirs spécifiques sont appliqués. Même si l'histoire professionnelle de ces travailleurs est tissée d'une multitude d'emplois ou de contrats, il y a de la continuité dans leur parcours, une continuité qui jaillit directement de leur expérience de formation. Dans les faits, il existe donc une correspondance étroite entre le projet professionnel initial, le contenu de la pratique professionnelle et les divers mandats professionnels. Sur le plan subjectif, les travailleurs semblent aussi percevoir une cohérence dans leur histoire professionnelle. Dès lors, nous pouvons postuler que c'est précisément l'articulation forte entre les dimensions de la formation et le rapport à l'activité qui donne à ces professionnels l'impression d'une expérience de travail cohérente plutôt qu'éparpillée et disparate.

Les observations qui précèdent sont importantes. Elles montrent que les intermittents ne sont généralement pas des individus désorientés ou en rupture identitaire, et ce, même s'ils sont souvent affligés par l'obligation d'affronter le risque du manque d'emploi, l'adaptation constante au changement et l'insécurité. Le fait d'être fortement scolarisé leur permettrait d'apprécier la réalité du travail intermittent de façon plus positive. Il faut donc retenir, comme deuxième idée essentielle de notre recherche, que l'intermittence en emploi n'est pas, en soi, un problème, ni forcément une situation préjudiciable. Rappelons également que ces personnes se définissent par leur polyvalence et qu'elles ont une certaine tendance à s'en glorifier. Elles mettent souvent en relief cette caractéristique de leur pratique, une manière pour elles de se différencier des employés stables qui, toujours selon elles, n'ont pas un travail varié, ce qui n'est pas valorisant. Cette façon de mettre en valeur une des facettes les plus positives de leur pratique leur permet de se mesurer aux autres, d'exprimer leur sentiment de puissance et donc, de se singulariser.

L'importance de la formation pour la construction identitaire se dévoile également lorsque nous mettons en parallèle l'expérience de formation avec d'autres dimensions du processus. En effet, en dehors de leur appartenance à la profession, les travailleurs n'ont pas la possibilité de vivre quotidiennement et encore moins à long terme, une appartenance forte à une collectivité professionnelle. Leurs récits décrivent rarement la dynamique relationnelle dans l'entreprise et ils ne s'identifient pas aux membres de leur corporation ou de leur association professionnelle. Le cadre relationnel dans lequel ces professionnels interviennent avec les supérieurs hiérarchiques ou les responsables n'est pas toujours précis et les rôles sont souvent mal définis. Ne sachant pas souvent comment se positionner face aux supérieurs, il leur est difficile d'obtenir de la reconnaissance de leur part ou de s'opposer à eux, l'opposition contribuant parfois, rappelons-le, au processus d'affirmation identitaire. Puisque dans leurs rapports aux autres ces professionnels n'ont pas d'assises précises pour s'identifier – par processus d'identification ou d'opposition - leur rapport à l'activité leur permettrait plus facilement de se distinguer d'autrui. C'est donc par le truchement de l'activité professionnelle que ces travailleurs toucheraient les autres. La polyvalence, caractéristique de leur pratique professionnelle, serait pour eux une source essentielle de valorisation, le véritable étendard de leur affirmation identitaire. Ceci est un autre point important à retenir.

En plus d'affirmer que la formation est un repère essentiel, la formation universitaire est une assise importante de la construction identitaire des travailleurs intermittents principalement par sa capacité à transmettre des savoirs théoriques pertinents à une pratique professionnelle variée qui exige fréquemment d'analyser des nouveaux mandats, de saisir des contextes différents, de résoudre des problèmes rapidement et de se situer dans sa propre trajectoire. Comme le dit Bourdieu (1990), ces savoirs sont des ressources solides et durables qui présentent une grande visibilité sociale, des qualités particulièrement appropriées pour le genre de pratique engendrée par le travail intermittent. Les savoir-faire relationnels utiles au déploiement des activités stratégiques (solliciter des clients, communiquer efficacement, etc.) sont également significatifs pour eux car ils facilitent l'obtention des contrats. Cependant, ces savoirs ne sont pas acquis à l'université mais dans des organismes d'aide à la recherche d'emploi ou tout simplement « sur le tas ».



Cette recherche a révélé la contribution de la formation au développement identitaire des travailleurs intermittents ; elle a offert d'observer également que les professionnels ne se définissent pas tous de la même façon. C'est là une troisième idée générale qu'il faut considérer. Nous avons identifié des formes identitaires différentes, ce qui nous a permis de saisir plus minutieusement l'apport de la formation continue à l'identité professionnelle. Nous avons dégagé en effet quatre « formes identitaires » : la première est caractérisée par l'incertitude et se traduit par un mouvement « d'oscillation », la deuxième par « l'esquive de l'insatisfaction », la troisième par l'expérience de « la conciliation » et la quatrième est typique de « l'ambition ». Ces formes identitaires se démarquent sur plusieurs plans mais certains repères ont un effet de différenciation plus prégnant : 1) la probabilité plus ou moins grande d'obtenir les postes ou les contrats de travail convoités, 2) le degré d'appréciation du contenu de l'activité professionnelle, 3) la présence plus ou moins forte d'un idéal professionnel ainsi que l'aptitude à se projeter dans le temps et, 4) l'intensité de la volonté et la capacité à maintenir le cap sur son idéal. En cela, le contexte social, économique et juridique du domaine professionnel, le rapport au temps et à l'espace ainsi que le rapport à l'activité professionnelle sont des dimensions importantes de différenciation de l'édification de l'identité professionnelle.

À ce sujet, l'appartenance des dix travailleurs à l'une ou l'autre des quatre formes d'identité ne correspond pas entièrement aux catégories professionnelles, quoique nous ayons regroupé les deux artistes sous la même forme et ayons rassemblé les deux spécialistes des nouvelles technologies dans un même type également. C'est donc dire que le contexte est prégnant pour le développement identitaire, mais que les aspects liés à la subjectivité individuelle le sont pareillement. Même si notre travail ne cherchait pas à hiérarchiser les différentes dimensions de l'identité, nous devons considérer qu'il existe une dynamique forte entre la situation contextuelle et l'appropriation subjective des autres repères dans la construction identitaire des travailleurs intermittents. C'est là la quatrième idée essentielle de notre recherche. Quant au rapport à autrui, il ne faudrait pas croire qu'il ne participe pas de manière essentielle à la construction identitaire, mais son effet de différenciation nous paraît moins net, moins évident. Il convient toutefois de préciser que la comparaison du rapport à autrui a été difficile à saisir puisque le cadre relationnel des professionnels n'est pas le même pour tous et se modifie constamment au cours de leur cheminement (certains sont surtout travailleurs autonomes tandis que d'autres, surtout salariés ; certains ont des relations directes avec la clientèle et d'autres, des rapports indirects).

Mais cette typologie nous apporte d'autres enseignements qu'ils convient également de retenir ; ils concernent le rapport individuel à la formation. Pour chaque forme identitaire, la perspective d'appropriation de la formation varie et les types de savoirs privilégiés également. Sans revenir ici sur les détails, soulignons que la formation professionnelle est favorisée par la majorité des personnes, c'est-à-dire celles qui ont des formes identitaires « fuyante », « conciliante » et « ambitieuse » alors que la formation personnelle ne retient l'attention que de quelques personnes seulement, celles qui ont une forme identitaire « oscillante ». Cependant, tous les travailleurs s'engagent dans une formation professionnelle à plusieurs moments de leur parcours ; généralement, ils le font pour élargir leurs savoirs et développer leur expertise. Ce dernier motif est particulièrement crucial pour ceux qui ont un rapport au travail très positif (formes « conciliante » et « ambitieuse »). Les personnes dont l'identité est marquée par le compromis ont recours à la formation professionnelle pour se rapprocher des contenus de la pratique ; grâce à cette formation, elles accèdent à des activités appréciées qu'elles n'ont pas la chance de pratiquer autant qu'elles le souhaiteraient dans leur travail. Pour certaines personnes, celles de la « forme fuyante », la formation joue plutôt un rôle de révélation des talents ; elle provoque même une réorientation professionnelle à un moment de leur parcours.

Il s'avère par ailleurs que les travailleurs intermittents ont une forte tendance à la réflexivité ; ils songent à leur expérience, l'analysent et cherchent à en comprendre le sens. Certains chercheurs, comme Schön (1994), soutiennent que la réflexivité est provoquée par les imprévus, les situations inhabituelles ou les problèmes. Nous ne pouvons nous satisfaire complètement de positions qui rattachent la réflexivité à des problèmes car la plupart des professionnels ne sont pas marqués négativement par leur situation et plusieurs anticipent les changements. Leur réflexivité semble plutôt répondre à leur besoin de se situer et paraît s'inscrire dans un processus de développement personnel et de recherche d'émancipation. Cependant, le fait que leur expérience professionnelle soit marquée par des cessations et des anticipations, des fins et des commencements et par de multiples choix et décisions suscite sans contredit la réflexivité qui est un réel processus de délibération sur le développement de leur situation. Et contrairement à l'idée généralement admise selon laquelle les travailleurs précaires ont de la difficulté à se projeter dans le futur, ceux que nous avons rencontrés ont plutôt une tendance marquée à anticiper les événements. Il ne fait aucun doute qu'ils se questionnent constamment sur leur avenir, font des suppositions, calculent

leurs chances d'insertion, cherchent les moyens de prolonger les engagements, etc., ce qui ne veut pas dire que leur anticipation trouve un écho dans la réalité.

En ce qui concerne l'objet de la réflexivité, il varie selon les formes identitaires : les personnes à « l'identité oscillante » ont une réflexion principalement centrée sur leur développement personnel, ce qui répond à la quête de compréhension de la nature propre qui les anime. Les professionnels à « l'identité de compromis » cherchent surtout à saisir les moyens pour réussir leur vie professionnelle tandis que ceux que nous avons qualifiés « d'ambitieux » réfléchissent à la portée globale de leur pratique dans une perspective éthique. Quant aux travailleurs intermittents à la « forme identitaire fuyante », nous avons vu qu'ils sont moins portés que les autres vers la réflexivité même si, à un moment donné, ils se questionnent sur leurs goûts et leurs talents.

Tout compte fait, les travailleurs intermittents participent activement à la formation continue et valorisent l'apprentissage ; ceci contribue à édifier leur identité professionnelle. Globalement, on peut dire qu'ils adoptent une conception de la formation proche de celle qui est valorisée par l'UNESCO (1997), une « éducation tout au long de la vie ». En réponse à notre questionnement de départ qui concernait la portée du discours moralisant sur la formation continue, nous pensons que ces personnes sont sensibles aux exigences sociales de performance professionnelle et à la pression faite depuis quelques années à l'égard du développement des savoirs. Certes, cette recherche n'a pas apporté sur ce point toutes les réponses, mais nous avons vu clairement que parmi les dix travailleurs, la moitié s'engage intensément dans l'activité professionnelle et la considère comme une voie salutaire d'expression des talents et de poursuite des idéaux. C'est comme si ces personnes cherchaient à faire de leur vie professionnelle une expérience intense qui leur donne l'impression d'évoluer comme personne. On peut dire à la manière de Schlanger (1997) qu'elles sont animées par un idéal de vocation et que la formation participe à nourrir cet idéal. Cependant, comme elles rattachent la profession à l'expression de leur nature personnelle et, dans certains cas, à une éthique personnelle, il est difficile pour nous de considérer que ces personnes s'approprient un discours social qui leur serait étranger et de prétendre que leur goût d'apprendre traduit une attitude hétéronome. Pour d'autres professionnels, le travail n'est pas la voie privilégiée de leur développement identitaire ; sans être insensibles au discours ambiant sur la « *performativité* », leur idée du bonheur ne se traduit nullement par la réussite professionnelle à tout prix mais par la recherche d'un accomplissement

personnel plus global. On peut croire alors que ces personnes sont en quête d'une authenticité que le marché du travail ne semble pas leur offrir ce qui leur inspire le doute et la recherche constante de repères pour se définir.

En plus d'apporter des réponses à notre questionnement de départ, cette recherche fournit quelques avancées vers une meilleure compréhension du développement identitaire des personnes en situation d'intermittence. Compte tenu de son caractère exploratoire, il faut envisager cependant la portée des résultats comme des jalons d'une éventuelle conceptualisation ou théorisation. Relevons alors les contributions les plus significatives de cette étude.

D'abord, nous avons fait une description empirique de dix cheminements d'emploi et de formation et mis en lumière quelques caractéristiques des événements qui les composent. Nous avons également montré l'enchaînement des emplois et exposé la place qu'y prennent les activités de formation. À partir d'un autre angle, nous avons dégagé les logiques individuelles sous-jacentes à l'intermittence et discuté des relations qui existent entre l'expérience objective de l'intermittence et le rapport individuel au temps et à l'espace. Cette étude a révélé le caractère complexe de ces cheminements, a montré que les statuts d'emploi et les types d'engagement se modifient souvent et que les emplois sont parfois cumulés. Cette partie de notre travail fournit donc quelques acquis puisque les descriptions synthétiques des parcours d'emploi intermittents dans le contexte québécois sont encore rares. Elle met en relief également les limites d'une recherche sur le travail atypique qui serait strictement analysée à partir du statut d'emploi ou basée sur des études transversales classiques, lesquelles n'offrent généralement qu'une vue instantanée du phénomène, c'est-à-dire à partir d'une saisie de la réalité à un seul moment du parcours.

Mais ce n'est pas tout. Notre recherche représente également un gain sur le plan de l'étude théorique de l'identité professionnelle. Nous faisons spécifiquement appel ici au cadre de référence établi en début de recherche et discuté tout au long de l'analyse des résultats. En dehors des idées formulées sur la formation, celles qui concernent la dimension de l'espace et du temps nous semblent les plus originales. Notre conceptualisation singulière de l'intermittence en emploi, vue à partir d'un rapport particulier au temps et à l'espace, et non sur la base des conditions de travail ou des statuts d'emploi, a joué à cet égard un rôle essentiel. Mais qu'en est-il exactement de notre apport ?

Suite à la recension des écrits, nous avons jugé que le mouvement provoqué par les transitions répétitives n'était pas simple et qu'il devait être examiné minutieusement. Nous avons alors prévu plusieurs sous-dimensions et introduit des indicateurs opérationnels. Ceux-ci devaient servir à l'étude de plusieurs traits du changement : les types de transitions, le sens du mouvement, l'intensité du parcours, le degré d'autonomie dans la direction du parcours, etc. Des observations précises s'avéraient nécessaires d'autant que l'expérience professionnelle est souvent appréhendée à partir d'un schéma binaire consistant à saisir le caractère volontaire ou involontaire des changements d'emploi ou à tenir compte de la réussite ou non de l'insertion professionnelle. Le recours au modèle de la double transaction de Dubar (1991) nous permettait de dépasser ces conceptions et d'envisager le processus identitaire dans une perspective longitudinale et de nous intéresser aux nuances relatives à la continuité et à la rupture. Mais compte tenu de la population étudiée, il s'est avéré essentiel de s'intéresser à l'aspect répétitif du changement saisi à partir des points de vue objectif et subjectif. Les indicateurs de la dimension de l'espace et du temps du cadre de référence et les observations subséquentes que nous avons pu avancer dans notre analyse ont permis de dégager quelques jalons de réflexion qui pourraient enrichir d'autres recherches. Dans cette perspective, les points suivants devraient retenir l'attention.

Dans sa dimension spatio-temporelle, l'identité professionnelle est généralement marquée, soit par la continuité, soit par la rupture, deux mouvements opposés à travers lesquels s'effectuent différentes altérations. Ces altérations se produisent sous l'effet d'expériences de courte durée - les contrats qui se succèdent - mais elles s'enchevêtrent à d'autres, qui sont de l'ordre d'une longue durée. La temporalité longue peut se présenter sous différentes allures : la transition, le changement, l'évolution, la progression, la réorientation, le basculement, etc. En régime d'intermittence en emploi, le mouvement du changement de longue durée s'opère sous l'impulsion d'événements objectifs qui surviennent puis disparaissent, et également par interférence avec la façon qu'a une personne de se mouvoir dans l'espace professionnel. Notre étude a permis de dévoiler quatre mouvements. Chacun de ces mouvements laisse voir en quelque sorte l'intensité, la vitesse, le sens du mouvement ainsi que la direction générale de la posture des individus dont les engagements contractuels se modifient constamment. Premièrement, il y a un mouvement oscillant, signe d'hésitation, d'incertitude et d'indétermination. Dans cette posture, les personnes perçoivent paradoxalement le changement comme le signe de l'invariance, de la constance, car elles ont une impression de répétition. Deuxièmement, il y a le mouvement de la fuite et du retrait ;

c'est celui des gens qui vivent de la désillusion, qui évitent les problèmes ou la confrontation. Comme troisième mouvement, nous avons celui qui est empreint de retenue, résultat provisoire d'une position conciliante qui exprime les espoirs déçus, l'impulsion contrainte ou la modération. Il se vit sous l'effet de l'incapacité de se déployer dans un espace professionnel convoité. Le quatrième et dernier mouvement est marqué par le désir ; il témoigne d'une impulsion forte, d'une vive avancée. C'est celui qu'adoptent les ambitieux dont la quête est récompensée par un milieu professionnel accessible ainsi que par le succès. Ceux-ci ne se lassent pas de chercher et de se dépasser. L'identification de ces quatre mouvements a permis de constater que, derrière le changement répétitif d'emplois qui caractérise l'intermittence, il y a d'importantes différences dans l'expérience individuelle. Par rapport à ce que nous savions déjà sur la dimension du temps et de l'espace du processus identitaire et ce que nous connaissions sur le travail intermittent, ces distinctions sont éclairantes ; elles restent toutefois à préciser davantage et à approfondir.

Faisons d'autres remarques plus générales qui montrent la fécondité du cadre de référence employé. Nous avons constaté au cours de l'analyse qu'à peu près toutes les dimensions, les sous-dimensions et les repères opérationnels du cadre de référence initial contribuaient à la réflexion. La comparaison de nos résultats de recherche avec le cadre de référence initial soulève cependant deux écarts importants. Premièrement, alors qu'il est généralement convenu que le statut juridique officiel lié à chacun des engagements professionnels participe à la définition de soi et influence le rapport aux autres, notamment par le fait qu'il détermine les comportements ou les privilèges, les travailleurs intermittents n'y accordent pas beaucoup d'importance. Ils ne mentionnent généralement pas leur statut dans leur récit et sont souvent imprécis à leur sujet. Ceci laisse croire qu'il n'a pas un effet important dans leur développement identitaire ou que l'interprétation individuelle n'est que le reflet de l'imprécision des statuts juridiques qui existe dans les faits actuellement. L'autre aspect étonnant pour nous et déjà abordé (section 1.1.1 du chapitre 5), concerne le rapprochement que ces travailleurs établissent entre l'appréciation de leur activité professionnelle – dans l'aspect du contenu du travail ou dans le régime d'emploi particulier - et la prédisposition naturelle à s'y consacrer. Ce constat nous a permis de mettre à nu une vision « essentialiste » de l'identité professionnelle dont plusieurs personnes étaient porteuses. Voilà donc deux autres observations particulières directement dégagées de la comparaison entre le cadre d'analyse initial et les résultats de l'analyse.

Toujours sur le plan de la description des repères de l'identité professionnelle, notre travail permet une autre avancée. Le fait d'aborder la question du travail intermittent sous l'angle du rapport à la formation contribue au développement des connaissances dans les champs d'études intéressés aux nouvelles réalités du travail (en gestion, en sociologie du travail, en psychologie sociale) et dans celui de la formation des adultes en particulier. Si l'on fait exception des études qui portent sur l'insertion professionnelle et sur la formation des chômeurs, ou de celles menées par les spécialistes de la gestion intéressés par la question du travail autonome, peu de chercheurs ont examiné la réalité de l'intermittence sous l'angle particulier de la demande individuelle de formation. Notre étude fait quelques descriptions de l'appropriation de la formation en articulant, en plus, des aspects pragmatiques et des aspects émancipatoires ; elle apporte donc un point de vue complémentaire aux axes privilégiés dans d'autres domaines scientifiques.

Notre travail peut être apprécié aussi du point de vue de sa méthodologie. Rappelons en effet que pour une partie du traitement des données, nous avons employé la démarche analytique des entretiens biographiques proposée par Demazière et Dubar (1997). La proposition de ces chercheurs est récente, soulève déjà quelques débats (Schwartz et al. 1999) et commande d'être mise à l'épreuve. Elle s'est révélée une approche particulièrement féconde pour notre recherche. Les études portant sur le sens de l'expérience et sur les trajectoires, ou celles qui utilisent les récits de vie pour la collecte de données, pourraient bénéficier de cette approche qui permet d'articuler, de manière congruente, les différents niveaux d'un programme de recherche : la conceptualisation de l'objet d'étude, la méthodologie et le traitement analytique. En effet, dans la mesure où un chercheur postule que le langage participe à la construction identitaire et que le récit traduit l'expérience individuelle, il convient de se doter d'une analyse qui respecte les règles propres à la narration. C'est dans cette perspective de cohérence que nous y avons eu recours. Exposons ce qu'il en est plus précisément.

Dans notre étude, nous avons considéré l'identité professionnelle comme un processus dynamique auquel contribuent des dimensions subjectives (rapport à l'espace-temps, rapport aux autres, etc.) et objectives (parcours d'emplois et de formation, etc.), tout en précisant que le résultat, toujours provisoire, de l'identité professionnelle se traduit dans le mode de présentation de soi. Le traitement analytique a permis d'identifier ces dimensions grâce à un recouvrement quasi complet des propos des travailleurs intermittents à travers un codage en trois niveaux (séquences, actants et

argumentaires). La ligne de cohérence que nous recherchions s'est prolongée également dans la collecte des données, celle-ci ayant consisté, pour l'essentiel, à recueillir des récits biographiques. Suivant l'idée selon laquelle le langage collabore à la construction identitaire, nous avons privilégié l'expression des travailleurs en leur suggérant de déchiffrer pour nous les moments significatifs de leur histoire dans un entretien qui supposait l'introspection et le dialogue. La démarche de recherche trouve alors une première correspondance avec nos présupposés conceptuels et une seconde au moment de l'enquête ; cette correspondance se reflète encore par la suite, à l'étape ultérieure du traitement analytique. Dans cette dernière étape, l'analyse interprétative employée permet un examen minutieux de la narration de l'expérience professionnelle où l'attention du chercheur se porte sur le registre de la langue proprement dit (mots, catégories langagières, temps des verbes, etc.), sur le mode d'organisation de la pensée des travailleurs et sur leur manière d'agencer les événements et les arguments à la base de leur expérience. Les procédures sont prévues non seulement pour dégager la structure hiérarchique des catégories du récit mais aussi pour saisir la perspective du discours, un aspect des plus essentiels au chercheur qui estime que l'horizon du récit fait écho au « désir d'être » (Taylor, 1998) ou à la « prescription de soi » (Ricoeur, 1990). Donc, notre travail peut être considéré comme le reflet d'un effort de construction d'une certaine cohérence entre au moins trois niveaux du programme de recherche : la conceptualisation, l'enquête et le traitement analytique. Ceci pourrait potentiellement nourrir des réflexions nouvelles sur les approches biographiques.

En complément de cette remarque au sujet de l'approche interprétative et à celles déjà tenues à la section 2.5.4 du chapitre quatre, d'autres aspects féconds peuvent être soulignés au sujet de cette approche. L'un d'eux consiste en sa capacité à articuler et à hiérarchiser les différents ordres catégoriels des travailleurs. Il nous a semblé que c'est surtout l'analyse des argumentaires qui permet cette hiérarchisation, l'argumentaire constituant ni plus ni moins l'horizon du récit. L'analyse des actants est fructueuse également, car elle permet de recenser toutes les personnes, groupes de personnes et institutions qui interviennent dans la vie des travailleurs. En mettant en parallèle la position de l'acteur principal de l'histoire (le travailleur) et chacun des autres acteurs, et en les juxtaposant avec les différentes séquences du récit, nous parvenons à cerner très nettement les différentes positions dans le développement de son histoire. L'examen des mots au cours de l'analyse permet également d'identifier la « présence » d'actants imaginaires ou de personnages virtuels de l'histoire des travailleurs qui ne sont présentés que dans leur potentialité, mais qui, selon nous, n'en sont pas moins



significatifs. Demazière et Dubar (1997 : 306) soulignent bien d'ailleurs la contribution d'« actants providentiels » dans l'histoire de certaines personnes. Il faut ajouter à cela les « acteurs absents » de l'histoire qui sont des personnes qui existent dans la réalité sans intervenir dans la vie des travailleurs. Comme ils sont l'objet d'attentes et de désirs, ils jouent un rôle dans leur développement identitaire. Ce sont là quelques observations fragmentaires que nous n'avons pas suffisamment soulignées dans notre recherche mais qui montrent combien l'analyse interprétative peut nourrir la réflexion.

Ayant exposé nos résultats de recherche et leurs principaux apports, il convient d'en présenter les limites. Car même si cette étude permet quelques avancées, certaines limites incitent à en relativiser les résultats. Rappelons d'abord le problème de la dénomination du phénomène à l'étude, l'intermittence en emploi, déjà signalé au chapitre deux (section 1). En effet, nous avons préféré, dès le départ, employer la notion d'intermittence en emploi au lieu de celle de précarité, plus courante, mais que nous jugions trop subjective ; nous avons estimé que l'intermittence en emploi, comme notion, est plus facile à opérationnaliser et qu'elle permet avantagement l'observation d'un point de vue longitudinal. Nous avons donc confronté nos observations en nous appuyant sur le postulat que l'intermittence est proche de diverses situations d'emploi (travailleur autonome, travailleur précaire, professionnel en forte mobilité) sur certains aspects (les engagements professionnels multiples en particulier) en reconnaissant cependant qu'elle n'est pas semblable en tous points et que toutes les réalités d'emploi ne se recoupent pas complètement. Bien entendu, le caractère actuel de notre objet de recherche et la manière singulière de conceptualiser ce phénomène nous imposaient d'élargir notre champ d'observation et d'inférer les similitudes entre les différentes façons de les nommer. On peut croire ainsi que l'absence d'une cohérence complète entre différents objets dans la comparaison de nos résultats entache quelque peu l'exactitude des résultats même si nous ne saurions dire exactement jusqu'à quel point. Nous espérons en fin de compte avoir suffisamment nuancé les propos et émis assez de réserves pour inciter le lecteur à considérer nos résultats avec prudence.

L'importance de relativiser les résultats ne concerne pas uniquement la pertinence de cette notion. Des motifs méthodologiques doivent aussi être portés à l'attention du lecteur. Tout d'abord, cette étude est basée sur un échantillon numériquement restreint. Une partie de l'analyse porte sur 50 professionnels, l'autre partie porte uniquement sur l'étude de dix cas. Il faut donc envisager les résultats en tenant compte de ces limites

mais surtout des nouvelles questions que ces limites soulèvent pour les futures recherches et pour les nuances pouvant éventuellement être utiles à l'élaboration de cadres d'analyse renouvelés. Ensuite, la recherche se caractérise par une hybridation méthodologique (triangulation des sources de données et des instruments) et analytique (trois types d'analyse), ce qui offre plusieurs bénéfices. Cependant, il s'agit d'un dispositif méthodologique élaboré qui nécessite beaucoup de temps. Ce problème a été particulièrement accentué par le recours à l'analyse interprétative qui exige un examen minutieux et attentif, voire même fastidieux. Ce genre d'analyse ne peut convenir selon nous aux chercheurs qui disposent de peu de temps. Finalement, l'hybridation méthodologique et analytique fournit l'avantage d'une certaine cohérence interne, mais d'autres moyens auraient pu accentuer la qualité des résultats. Par exemple, nous aurions pu procéder à l'examen de nos résultats avec des cas contraires extrêmes. Ceci aurait consisté à comparer les situations des travailleurs intermittents avec celles de professionnels stables ; nous aurions su alors en quoi ils leur sont différents et aurions pu affirmer si nos observations étaient, oui ou non, exclusives à leur réalité. Pour certains aspects, la recherche aurait bénéficié également d'une consultation externe car même si nous avons pris l'avis de quelques praticiens du domaine de la formation continue et de spécialistes de la précarité d'emploi en cours d'analyse, nous n'avons pas discuté systématiquement de nos résultats avec des experts de la communauté scientifique. Nous n'avons pas non plus exposé nos résultats auprès des participants à la recherche. Le lecteur doit savoir cependant que nous avons prévu nous enquêter de leurs commentaires après la rédaction de cette thèse. Une rencontre de discussion et de présentation des résultats se tiendra dans un proche avenir. Enfin, cette recherche a été menée dans le contexte d'une étude doctorale en sciences de l'éducation une situation connue des participants. Il est possible d'imaginer que leurs propos positifs sur la formation aient été influencés par cette situation.

Les résultats obtenus par cette recherche prendront toute leur valeur à travers les suites qui y seront données. Il convient alors de soumettre quelques pistes pour de futures recherches et pour l'intervention.

Premièrement, il serait souhaitable de poursuivre le travail de conceptualisation du processus identitaire des personnes en situation d'intermittence à la lumière des résultats de cette recherche et des pistes de réflexion amorcées également par d'autres. Ceci assurerait le recours à un modèle d'analyse qui rende pleinement compte de la complexité du phénomène identitaire auquel l'expérience de la formation participe. Il

serait intéressant de conserver la conception du processus identitaire déjà élaborée par Dubar (1991, 1991a, 1998b) et par Demazière et Dubar (1997) dans leurs travaux récents et d'y incorporer nos nouvelles observations. Les idées qui concernent les dimensions de l'espace-temps et de la formation de même que d'autres aspects peu explorés par notre travail mériteraient d'être développés. Nous pensons en particulier à la question de la polyvalence qui est une caractéristique importante du travail intermittent et pour laquelle nous n'avons pas porté une grande attention. Il serait intéressant de saisir avec plus d'acuité, pour chacune des situations de travail, le contenu des tâches, les modes de pratique, les fonctions professionnelles les plus appréciées, etc. Il serait à propos de discuter plus amplement avec les travailleurs de leur relation à la hiérarchie de façon à saisir jusqu'à quel point, dans la réalité quotidienne et dans leur perception subjective, la question des statuts juridiques marque leur identité. Enfin, il faudrait voir également jusqu'à quel point il y a un décalage entre les statuts des emplois et le contexte de production du travail.

Deuxièmement, comme il existe des relations étroites entre le contexte professionnel et l'expérience individuelle, il serait opportun de poursuivre les efforts de recherche en tenant compte des domaines occupationnels. Le fait qu'une partie de l'offre de formation continue est structurée sur la base des secteurs d'activités et le fait également que les dynamiques organisationnelles suivent généralement les dynamiques professionnelles nous incitent à faire cette suggestion. Il peut s'agir de recherches comparatives ou d'études spécifiques portant sur des professionnels de certains milieux (spécialistes de la santé, formateurs, journalistes, par exemple). Ce type de recherche permettrait un examen plus approfondi de ces questions. Il conviendrait, en multipliant les angles d'observation, de poursuivre les efforts de recherche qui tiendraient compte du point de vue des professionnels comme nous l'avons fait et non pas uniquement celui des entreprises.

La troisième piste de recherche digne d'être soulevée concerne la méthodologie. Nous considérons que les études rétrospectives comme la nôtre sont fécondes pour saisir les réalités objective et subjective des travailleurs intermittents. Nous avons écrit précédemment notre appréciation de l'analyse interprétative des entretiens biographiques ; nous réitérons ici sa pertinence surtout pour l'étude de l'identité et pour les aspects subjectifs de l'expérience individuelle. Nous croyons cependant que des études longitudinales classiques seraient également à envisager en complément des premières. Il y a un besoin pressant de brosser avec plus d'exactitude le portrait des

parcours d'emploi intermittents, du moins dans le contexte québécois. Il s'agirait d'accompagner les personnes dans leur cheminement professionnel et ce, par le biais d'enquêtes répétées consistant à enregistrer les faits objectifs, à procéder à des entrevues à intervalles réguliers pour en saisir leur interprétation, à inciter les travailleurs à tenir un calendrier de leurs activités et à faire le récit de leur expérience dans un journal de bord.

Toute l'attention des recherches futures ne devrait pas s'orienter uniquement vers les problèmes conceptuels et méthodologiques. La recherche intervention peut être pertinente également. Il conviendrait par exemple d'initier des recherches-action qui impliqueraient directement les professionnels. Les recherches qui visent le changement sont tout indiquées pour eux. Elles pourraient s'inscrire dans une perspective stratégique d'amélioration des conditions de travail ou de regroupement collectif. La recherche-action menée dans une optique andragogique consistant à développer des démarches de formation s'avérerait également pertinente. Ce type de recherche prévoit généralement la participation des travailleurs à la détermination de la problématique et à l'analyse de la situation. Elle vise aussi le partage des expériences, la création d'une dynamique entre les participants et même l'établissement d'un projet collectif comme réponse à leur situation. La recherche-action peut aussi se combiner avec les approches ergonomiques dont certaines sont particulièrement appropriées pour décrire minutieusement les activités professionnelles et saisir le rapport individuel à l'activité. Ce genre de recherche peut produire des données nouvelles sur la réalité du travail intermittent tout en servant de mécanisme d'intervention.

Indiquons maintenant les suites à donner au plan de l'intervention à proprement parler. Ceci est important car la situation des professionnels intermittents soulève des questions d'ordres social et politique qui présentent des implications pratiques non négligeables. En effet, cette recherche a été produite dans un contexte où la question des droits des professionnels non syndiqués et des travailleurs autonomes a retenu une certaine attention au Québec, sans pour autant aboutir à une modification législative permettant une amélioration de leurs conditions d'exercice ou une réduction des inégalités. Des organismes de jeunes, des regroupements de femmes et de travailleurs non syndiqués ont fait et font encore des réclamations concrètes au gouvernement, tandis que d'autres personnes créent des réseaux de travailleurs autonomes. Des organisations syndicales tentent de nouvelles formules pour intégrer les pigistes au sein de leurs rangs alors que des spécialistes du droit du travail cherchent à instaurer de

nouvelles normes juridiques qui répondraient mieux aux réalités du travail atypique. Même si notre travail ne s'est pas employé à trouver des réponses pour une éventuelle protection légale des travailleurs intermittents, nos résultats de recherche peuvent éventuellement documenter les actions et les argumentations stratégiques des diverses organisations impliquées puisqu'ils apportent des éclairages sur les caractéristiques des parcours d'emploi intermittents et sur l'expérience individuelle subjective. Les instances gouvernementales et institutions publiques qui ont pour mandat de mettre en place des politiques, d'offrir des programmes ou de fournir des services aux professionnels pourraient également bénéficier de nos observations. En effet, nous pensons fournir ici quelques réponses et réflexions nouvelles, notamment sur le rapport à la hiérarchie, sur l'expérience individuelle du changement répétitif et sur la catégorisation professionnelle. Nous avons également relevé quelques observations précises au sujet des difficultés des travailleurs intermittents à se reconnaître une appartenance collective ; ces observations interpellent directement les syndicats, les associations et les corporations professionnelles. Nous souhaitons que notre recherche participe à la réflexion.

De même, nos résultats peuvent potentiellement bénéficier au développement de l'offre de formation continue destinée aux professionnels qui vivent les nouvelles réalités du travail, que ceux-ci soient nommés travailleurs autonomes, précaires ou professionnels indépendants. Déjà, au moment d'entamer cette étude en 1994, la formation continue était en plein essor ; au moment où nous la concluons, elle est plus que jamais à l'ordre du jour, notamment avec le dépôt récent par le gouvernement du Québec du *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* (2001 : 11-12). Dans ce document, le gouvernement reconnaît clairement les enjeux de l'accessibilité à la formation ainsi que la situation d'inégalité qui affecte les travailleurs autonomes et les personnes ayant des emplois atypiques. À la lumière de nos résultats de recherche, nous sommes d'avis que la principale difficulté des travailleurs atypiques concerne le fait qu'ils assument eux-mêmes les coûts financiers de leur formation. Selon nous, cette situation ne pourra être solutionnée sans l'introduction d'une réglementation précise qui prévoirait un régime de subvention individualisé ou d'autres mesures avantageuses comme, par exemple, des bénéfices fiscaux. Le projet de politique ne formule aucune proposition concrète en ce sens et ne précise pas la nature du soutien qu'il souhaite instaurer auprès de cette catégorie de professionnels.

Le fait également que les travailleurs intermittents ne bénéficient généralement pas d'une formation sur mesure constitue un autre problème. Actuellement, ils ne disposent d'aucun lieu, ni d'aucun mécanisme pour exprimer leurs besoins particuliers. Ceci devrait aussi être considéré comme un obstacle. Nous avons vu que la plupart des professionnels n'ont pas d'allégeance collective stable pouvant leur offrir l'occasion de s'exprimer et que plusieurs parmi ceux qui sont regroupés s'estiment mal représentés. Comme il n'existe pas au Québec de mécanisme intermédiaire entre l'individu et les institutions de formation ayant pour rôle de collecter et de gérer les demandes individuelles, ces professionnels ne sont donc pas en mesure de faire entendre leurs besoins. En l'absence d'un tel mécanisme, chaque institution et chaque organisation procèdent à sa propre analyse et rien n'assure que les besoins des professionnels, tous statuts confondus, soient considérés.

Dans le projet de politique, le gouvernement envisage « d'inscrire de façon tangible, dans les services aux entreprises des établissements d'enseignement public et des services d'emploi publics, le soutien à la formation à du personnel des petites entreprises ainsi que des travailleurs et des travailleuses autonomes » (Gouvernement du Québec, 2001 : 12). Il ne fait pas de doute pour nous que les mesures de soutien risquent de demeurer inopérantes si les besoins de formation sont uniquement déterminés par les entreprises, même si elles sont petites, leurs relations avec les travailleurs atypiques étant trop éphémères. Les entreprises ne s'estimant généralement pas concernées par la formation des contractuels ou des travailleurs autonomes, ce sont alors les corporations, les associations professionnelles ou les syndicats qui sont aujourd'hui les plus susceptibles de jouer ce rôle. Nous avons vu cependant qu'ils ne le font pas adéquatement, du moins aux yeux des travailleurs que nous avons rencontrés. Les mesures législatives récentes qui permettent aux corporations professionnelles d'obliger leurs membres à suivre des activités de formation continue pourraient cependant aider à améliorer la situation. Du reste, dans les mesures de soutien qu'il compte instaurer, le gouvernement québécois devrait prévoir l'instauration d'un mécanisme d'expression de la demande pleinement apte à recevoir les besoins des individus, en prévoyant l'accès individuel ou en incitant plus clairement les organisations à identifier systématiquement les besoins de formation des travailleurs atypiques.

Toujours dans l'intention de signaler quelques idées utiles pour de futures interventions, nous attirons l'attention sur l'offre de formation. Nous avons vu que les

professionnels ont une appréciation positive de la formation et qu'ils y ont même un fort taux de participation. Même si l'offre de formation au Québec semble variée, elle pourrait répondre encore plus étroitement à certaines des aspirations des travailleurs intermittents et à leurs manières particulières d'évoluer sur le marché du travail tout en considérant, rappelons-le, qu'ils sont aussi de « simples professionnels ». Aussi, il faut retenir que ces travailleurs se projettent beaucoup dans le futur, qu'ils ont des projets personnels et que leurs parcours d'emploi suivent souvent la volonté qu'ils ont de se rapprocher de leurs idéaux. Leur engagement en formation s'inscrit donc dans une perspective de développement identitaire et ne devrait pas uniquement se présenter comme une réponse à un besoin d'acquisition d'habiletés pour un travail immédiat.

Actuellement, les lieux d'apprentissage que privilégient les intermittents sont l'université, les écoles privées de formation et les organismes de recherche d'emploi. Or, nous remarquons un certain clivage dans l'offre de formation, clivage basé sur le type d'organisation qui, selon nous, ne convient pas à la multiplicité et à la souplesse qui caractérisent les trajectoires intermittentes. En d'autres termes, il existe une spécialisation très marquée de l'offre selon les lieux de formation qui ne semble pas la plus appropriée au contexte professionnel actuel. Les écoles de formation spécialisée pour les travailleurs autonomes offrent exclusivement des cours de courte durée qui sont généralement destinés au développement des habiletés pratiques en gestion de la carrière, sans qu'il y ait de considération pour les savoirs professionnels plus généraux. Pour leur part, les organismes d'employabilité et de recherche d'emploi ne s'adressent qu'aux personnes sans emploi et n'offrent pas toujours de services ponctuels d'assistance aux professionnels qui travaillent à contrat.

Les universités ont, quant à elles, une offre plus variée. Elles offrent des programmes de premier cycle, des programmes d'études supérieures longs et courts orientés essentiellement sur l'acquisition de savoirs théoriques et pratiques. Leurs programmes proprement professionnels qui prévoient des activités de développement professionnel ne traitent pas nécessairement des savoir-faire relationnels utiles au déploiement des compétences stratégiques. Les services d'orientation professionnelle des universités s'y emploient plus directement, mais leurs services s'adressent surtout à la population estudiantine et aux finissants et ils n'ont pas tous officiellement pour mandat d'offrir des services aux anciens diplômés et à la population professionnelle en général. Il serait avantageux que ces services élargissent davantage leur offre de cours et que les universités fassent preuve d'une plus grande ouverture à la communauté par le biais de

la formation sur mesure dont l'offre demeure timide malgré l'ampleur des besoins. Bref, en observant l'offre actuelle, nous nous interrogeons sur la pertinence d'un éventuel assouplissement de la gestion des programmes de formation de ces différentes organisations et d'une responsabilisation accrue vis-à-vis de la demande individuelle de formation.

Finalement, quelques-unes des observations faites au cours de cette recherche pourraient inspirer des gestionnaires de formation et des praticiens qui sont soucieux de proposer aux professionnels des formules de formation capables d'articuler l'accroissement des compétences autour du développement personnel et professionnel. Plusieurs formules originales de formation existent déjà et pourraient intéresser particulièrement les travailleurs intermittents. Nous pensons, par exemple, au plan individualisé de formation, au bilan individuel de compétence, aux ateliers de réflexion sur le travail, à la réflexivité assistée, au « coaching professionnel », aux programmes de mentorat professionnel, etc.

Voici donc les idées essentielles soulevées par ce travail. Avant de clore, mentionnons que nous avons entamé cette recherche alors que nous étions praticienne dans le domaine de la formation et préoccupée de l'amélioration des conditions de travail des professionnels non syndiqués. En tant qu'individu, nous étions soucieuse de mieux comprendre comment les gens vivent le temps nous demandant ce qui incitait certaines personnes à suivre tranquillement le cours des choses et d'autres à lutter pour se forger une place au soleil en essayant de maîtriser les événements. Nous voulions comprendre ce qui anime les personnes et ce qu'elles tracent autour d'elles à travers leurs mouvements. En tant que chercheuse aujourd'hui, nous nous sentons toujours interpellée par ces questions et croyons que la recherche fondamentale contribue à l'effort de compréhension et de réflexion sur notre société et sur les personnes qui participent à son évolution.



## RÉFÉRENCES

- AJPQ (Association des journalistes pigistes du Québec) (2001) *À propos de l'AJPQ*. Adresse Internet, 2 juillet 2001 <http://www.ajpq.qc.ca/index>
- Almudever, B. (1998). Relations interpersonnelles et soutien social en situations de transition psychosocial. In A. Baubion-Broye, (dir.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne*. (p. 111-112). Saint-Agne : Erès.
- Amundson, N-E. (1994). Negotiating identity during unemployment. *Journal of employment counselling*, 31(3), 98-104.
- AQII (Association Québécoise des Informatiennes et Informaticiens Indépendants (1997). *Répertoire des membres de l'Association Québécoise des Informatiennes et Informaticiens Indépendants*. Adresse Internet, 14 novembre 1997 <http://aqiii.org>.
- Asford, S-J. (1996). Proactivity during organizational entry : the role of desire for control. *Journal of applied psychology*, 81(2), 199-214.
- Aubert, N. et de Gaulejac, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris : Seuil.
- Audet, M. (1994). *Les effets du type de fréquentation des études et de leur durée sur l'intégration au marché du travail des personnes diplômées des universités*. Québec : Ministère de l'éducation. Direction générale des affaires universitaires et scientifiques. Direction des politiques et du développement.
- Autrand, A. et Harff, Y. (1989). Le travail intermittent : transition vers le plein-emploi ou stabilisation dans la précarité économique. In Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Service des études et de la statistique, *L'évolution des formes d'emploi* (p. 422-433). Paris : La documentation française.
- Avice, J., Bonnal-Lordon, V., Jean-Montcler, G. et Vergnaud, G. (1992). Points de vue sur la formation des adultes "en difficulté" d'insertion professionnelle. *Éducation permanente*, 111, 55-69.
- Baker, K. (1998). Toiling for piece-rates and accumulating deficits : contingent work in higher education. In K. Baker et K. Christensen (dir.), *Contingent work. American employment relations in transition* (p. 195-202). Ithaca : Cornell University Press.
- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Baubion-Broye, A. (dir). (1998). *Événements de vie, transitions et construction de la personne*. Saint-Agne: Erès.
- Baubion-Broye, A. et Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. Dans : A. Baubion-Broye (dir.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (p.17-42). Saint-Agne : Erès.
- Beauregard, E. (1997). *Lexique de l'emploi*. Ottawa : Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

- Bélanger, P. (1997). Éducation permanente et société réflexive ; au-delà de la formation continue. *Éducation permanente*, no 129, 13-17.
- Bélanger, P. (2000). Le nouveau contexte des politiques d'éducation et de formation des adultes. In Ministère de l'éducation, Direction de la formation générale des adultes et Direction des communications (dir.), *Politiques d'éducation et de formation des adultes. Séminaire international de Québec 1999* (p. 19-34). Québec : Ministère de l'éducation.
- Bellavance, G. et Laplante, B.(1997). *Le perfectionnement professionnel des auteurs, créateurs et interprètes du secteur culturel du Québec. Rapport d'enquête par sondage auprès des auteurs, créateurs et interprètes membres des associations professionnelles du secteur culturel du Québec*. Québec : INRS culture et société.
- Bernier, C. (1999). Vers une formation « continue » de la main-d'œuvre au Québec ?. *Relations industrielles*, 54 (3), 489-500.
- Bernier, L. et Perreault, I. (1987). Pratique de récits de vie : retour sur l'artiste et l'oeuvre à faire. *Cahiers de recherche sociologique*, 5(2), 29-43.
- Bernier, L.(1989). Le point de vue de la sociologie de la culture. *Revue de l'Association pour la Recherche Qualitative*, hiver 1989, 33-50.
- Bertaux, D. (1980). L'approche biographique : sa validité méthodologique, ses potentialités. *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. LXIX, 197-225.
- Bielby, W-T et Bielby, D.D. (1989). Family ties : balancing commitments to work and family in dual earner households. *American sociological review*, 54(5), 776-786.
- Blanchet, A. et Gotman, A. (1992). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris : Nathan.
- Bodart, J. (1983). La quête d'identité du travailleur social : une recherche d'unité alliée à un désir de singularité. *Revue française des affaires sociales*, 37(3), 33-48.
- Boltanski, L. (1982). *Les cadres. La formation d'une groupe social*. Paris : de Minuit.
- Bonnafos de, G. (1990). Les identités sociales des techniciens. *Formation Emploi*, no 30, 55-67.
- Bouffartigue, P. Lagree, J-C. et Rose, J. (1989). Jeunes : de l'emploi aux modes de vie. Point de vue sur un champ de recherche. *Formation-Emploi*, no 26, 63-78.
- Bourdieu, P. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, no 62/63, 69-72.
- Bourdieu, P. (1990). Contre les divisions scolastiques. In ADDOCC (Association pour le développement de la documentation et de la documentation culturelle en Midi-Pyrénées) (dir.), *L'université au défi de la culture* (p. 31-53). Actes des assises culturelles de l'Université de Toulouse le Mirail, 29-30 novembre 1990.
- Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris : Seuil.
- Bourdieu, P. et Boltanski, L. (1975). Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction. *Actes de la recherche en sciences sociales*, no 2, 95-107.

- Bourdon, S. (1995). *La vie après le CEGEP. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement technique au collégial*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal.
- Bourgeault, G. (1999). *Éloge de l'incertitude*. Saint-Laurent : Bellarmin.
- Boutet, J. (1995). Le travail et son dire. In J. Boutet (dir.), *Paroles au travail* (247-267). Paris : L'Harmattan.
- Boutet, J., (1997), *Construire le sens*, Bern : Peter Lang SA (2<sup>e</sup> édition).
- Brière, J-Y. (1994). Le big bang de l'emploi ou la confrontation de la Loi sur les normes et des emplois atypiques. In *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés. Actes de la 5e journée en droit social et du travail*. Département des sciences juridiques. UQAM. (p. 16-33) Montréal : Yvon Blais inc.
- Brint, S. (1994). *In age of experts. The changing role of professionals in politics and public life*. Princeton : Princeton University Press.
- Broda, J. (1990). Formation et remaniements identitaires. *Formation-emploi*, no 32, 37-49.
- Broda, J. (1990a). La formation professionnelle continue entre l'identité et l'aliénation. *Éducation permanente*, no 104, 123-132.
- Broda, J. et Roche, P. (1993). Autour du lien savant. Savoirs et savoir se dire. *Formation Emploi*, no 41, 55-71.
- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherche*. Boucherville : Gaétan Morin.
- Campeau, G. (2001). *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi. L'histoire du régime canadien et son détournement*. (Québec) : Boréal.
- Cardinale, L. et Lépine, I. (1998). La gestion individuelle de la carrière dans l'optique d'une carrière éclatée. In C. Lamoureux et E. M. Morin (dir.), *Travail et carrière en quête de sens, Tome 5* (p. 267-282). Cap-Rouge / Casablanca / Lausanne. Presses Inter Universitaires / Éditions 2 continents / Lena Éditions.
- Cassasus, M.C. (1987). L'espace social de la définition des identités professionnelles : l'emploi dans le bâtiment au Chili. *Cahiers des sciences humaines*, 23(2), 183-196.
- Castel, R. (1995). *La métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard.
- CCST (Conseil consultatif des sciences et de la technologie). (1999). *Viser plus haut. Compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir*. Rapport du groupe d'expert sur les compétences. Adresse Internet, 9 janvier 2001 <http://acst-ccst.gc.ca>
- CEC (Conseil Économique du Canada), (1991), *Tertiariation et polarisation de l'emploi : un rapport de recherche*. Ottawa : CEC.
- CEC (Conseil Économique du Canada). (1990). *L'emploi au futur. Tertiariation et polarisation*. Ottawa : CEC.
- Chalifour, S. (1997). La question sociale et la réduction du temps de travail. *Possibles*, 21(2), 47-64.

- Chanfrault-Duchet, M-F. (1987). Le récit de vie : donnée ou texte. *Cahiers de recherche sociologique*, 5(2), 11-28.
- Chené, A. (1989). Analyse du récit de formation. In G. Pineau et G. Jobert (dir.), *Les histoires de vie. (Tome 2 - Approches multidisciplinaires)*, (p. 133-142). Actes du colloque Les histoires de vie en formation, Université de Tours, Paris : L'harmattan.
- Chené, A. (1993). Formation des adultes et profil de carrière. In J-L. Lévesque, J. Fernandez, et M. Chaput (dir.), *Formation-Travail-Travail-Formation. (Tome 2)* (p. 397-404). Sherbrooke : Éditions du CRP.
- Chené, A et Theil, J-P. (1991). Expérience, formation de la personne et savoir-faire-sens. In B. Courtois et G. Pineau (dir.) *La formation expérientielle des adultes* (p. 201-209), Paris : La documentation française.
- Chené, A. et Voyer, B. (2000). La formation à l'employabilité. *Revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes*, 14(2), 29-48.
- Chobeaux, F. et Salou, P. (1994). Insertion professionnelle et insertion sociale: un couple aux relations très lâches. *Actualité de la formation permanente*, no 129, 41-45.
- Ciesielski, G et Laberge, D. (1993). Le carrousel de l'employabilité. *Relations*, no 595, 273-275.
- Cinglioni, P. (1986). *L'exil du précaire*. Paris : Méridiens Klincksieck.
- CNT (Commission des normes du travail) (1995). *Interprétation et jurisprudence. Loi sur les normes du travail. Règlements. Loi sur la fête nationale*. Québec : CNT Direction des affaires juridiques (6<sup>e</sup> édition).
- Coffield, F. (1999). Breaking the consensus : lifelong learning as social control. *British educational research journal*, 25(4), 479-499.
- Cohen, G.L. (1994). Le cumul d'emploi à la hausse. *L'emploi et le revenu en perspective*, 6(3), 38-45.
- Conseil des universités. (1992). *Rapport sur les perspectives et les défis du premier cycle universitaire québécois. Volet 1. Cheminements et spécialisation*. Saint-Foy : Conseil des universités.
- Conseil des universités. (1993). *Les enjeux du système universitaire québécois. Vers une redéfinition des rapports entre les universités et la société*. Sainte-Foy : Conseil des universités.
- Correia, M. (1999). La réalité de la promotion sociale sur l'initiative individuelle. *Éducation permanente*, no 133, 125-143.
- Correia, M. (2000). Le diplôme est-il aujourd'hui nécessaire pour espérer une évolution professionnelle ? Le cas des auditeurs du CNAM. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29(2), 339-354.
- Correia, M. et Pottier, F. (1998). *Peut-on construire des explications compréhensives du point de vue quantitatif ?* Paris : Centre national des arts et métiers et Laboratoire georges Friedmann. Texte ronéo.
- Crompton, S. (1994). L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession. *L'emploi*

*et le revenu en perspective*, 6(1), 11-22.

- Crompton, S. (1994a). Les personnes sans emploi face à la formation. *L'emploi et le revenu en perspective*, 6(1), 22-26.
- CSE (Conseil supérieur de l'éducation). (1995). *Réactualiser la mission universitaire. Avis du ministre de l'éducation*. Québec : CSE.
- CSE (Conseil Supérieur de l'Éducation). (1996). *Pour un accès réel des adultes à la formation continue*, Avis à la ministre de l'éducation. Québec.
- CSE (Conseil Supérieur de l'Éducation). (2000). *Réussir un projet d'études universitaires : des conditions à réussir*, Avis au ministre de l'éducation. Québec.
- CSF (Conseil du statut de la femme). (2000). *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire ? – Les femmes et le travail atypique*. Québec : CSF.
- CSN/CCM (Conseil des Syndicats Nationaux/Conseil Central de Montréal). (1987). *Travail précaire : à combattre ou à civiliser*. Actes du colloque sur le travail précaire. Montréal. s.l. s.é.
- CST (Conseil de la science et de la technologie). (1998). *L'université dans la société du savoir et de l'innovation*. Sainte-Foy : CST.
- Curie, J. (1998). Les mobilités professionnelles comme construction psychologique. In, A. Baubion-Broye, A. (dir), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (p 73-86). Saint-Agne : Erès.
- Dagenais, L-F. (1994). Activités différenciées de l'emploi standard : les mutations en cours. *Cahiers de recherche sociologique*. no 23, 123-146.
- Dagenais, L-F. (1995). *Des travailleurs autonomes et précaires: éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*. Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Dandurand, P. et Ollivier, E. (1991). Centralité des savoirs et éducation : vers de nouvelles problématiques. *Sociologie et sociétés*, 23(1), 3-24.
- De Bruyne, P. (1974). *Dynamique de la recherche en sciences sociales*. Paris : Presses universitaires de France.
- Dejours, C. (1993). *Travail usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris : Bayard (2e éd).
- Del Sol, M., Gouzien, A., Souchard, N. et Turquet, P. (1999). Répartition du travail et identités salariales. Marins pêcheurs, saisonniers, intérimaires, intermittents. *Travail et emploi*, no 7, 63-76.
- Demazière, D. (1992). Chômage de longue durée et processus identitaire. In L. Coutrot et C. Dubar (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, (p. 201-230). Paris : La documentation française.
- Demazière, D. et Dubar, C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris : Nathan.

- Depolo, M., Fraccaroli, F. et Sarchielli, G. (1998). Socialisation au travail : proactivité et recherche d'informations, In A. Baubion-Broye (dir), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (p. 159-174). Saint-Agne : Erès.
- Derber, C., Schwartz, W., et Magrass, Y. (1990). *Power in the highest degree. Professionals and the rise of a new mandarin order*. New York : Oxford University Press.
- Derouet, J.L. (1988). La profession enseignante comme montage composite. Les enseignants face à un système de justification complexe. *Éducation permanente*, no 96, 61-71.
- Desmarais, D. Provost, M. et Lefebvre, C. (1995). *Une comparaison des stratégies identitaires des jeunes adultes montréalais en regard du travail précaire*. In *Jeunes adultes et précarité : contraintes et alternatives*. Actes du colloque tenu lors du 62 congrès de l'Association Canadienne pour l'Avancement des Sciences (ACFAS), Montréal. mai 1994. Québec : Conseil permanent de la jeunesse.
- Desrosières, A. et Thévenot, L. (1988). *Les catégories socio-professionnelles*. Paris : La découverte.
- Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations de travail*. Québec : Fondation Gérard Dion et Presses de l'Université Laval, (2e édition).
- Doray, P. (1999). *Le développement des compétences au Québec : faits saillants*. Rapport préparé pour le Groupe d'experts sur les compétences. Collectif de travail en science, technologie et société, Université du Québec à Montréal. Conseil Consultatif des sciences et des technologies.
- Doray, P. (2000). *La participation des adultes à l'éducation au Canada*, Présentation dans le cadre des séminaires du CIRADE. Montréal. Texte ronéo.
- Doray, P. (2001). *Données statistiques sur la participation des adultes à la formation*. Données issues de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 1998. (Données non publiées, disponibles auprès de Pierre Doray, Centre Interuniversitaire de Recherche sur la Science et la Technologie (CIRST). C.P. 8888, Succursale Centre-ville, Montréal (Québec) Canada.
- Doray, P. et Paris, L. (1995). *La participation des adultes à l'éducation au Québec en 1991*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec.
- Dorison, C. (1993). *Le travail*. Paris : Hatier.
- Drèze, J. et Debelle, J. (1968). *Conceptions de l'université*. Bruxelles : Éditions Universitaires.
- DRHC (Direction des Ressources Humaines Canada). (1993). *Profil de l'enseignement post-secondaire au Canada*. Gouvernement du Canada.
- DRHC (Direction des Ressources Humaines Canada). (1996). *Emploi-Avenir (vol. 1). Perspectives professionnelles*. Gouvernement du Canada.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Collin.
- Dubar, C. (1991a). Orientation et construction identitaire. *Éducation permanente*, no 108, 11-22.
- Dubar, C. (1994). L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel.

*Revue française de sociologie*, no 35, 283-291.

- Dubar, C. (1994a). Insertion professionnelle. In C. Champy et C. Étévé (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation* (p. 530-534). Paris : Nathan.
- Dubar, C. (1996). Usages sociaux et sociologique de la notion d'identité. *Éducation permanente*, no 128, 37-44.
- Dubar, C. (1998 a). Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines*, no 19, 73-85.
- Dubar, C. (1998 b). Identité professionnelle et récits d'insertion pour une approche socio-sémantique des constructions identitaires. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 27(1), 95-104.
- d'Unrud, M-C. (1974). *Analyse de contenu et acte de parole. De l'énoncé à l'énonciation*. Paris : Ed. Universitaires.
- Dupuy, R. (1998). Transitions et transformation des identités professionnelles. Le cas des adultes en situation de formation continue. In A. Baubion-Broye (dir.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (p. 45-71) Saint-Agne : Erès.
- Dupuy, R. et Larré, A. (1999). Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail. *Travail et emploi*, no 77, 1-14.
- Durand, C. (1993). *L'aspiration à la mobilité en emploi chez les professionnels, diverses formes, différents déterminants*. Thèse de doctorat, Université de Montréal.
- Eckert, H. et Le Goff, J-M. (1994). *Du baccalauréat professionnel au contrat à durée indéterminée. Conjoncture économique et variables individuelles*. *Formation/Emploi*, no 48, 37-54.
- Elias, J.L. et Merriam, S. (1983). *Penser l'éducation des adultes*. Montréal : Guérin.
- Eme, B. (1998). Nouveaux temps et nouveaux modes d'activité professionnelle. *Sociétal*, no 19, 19-21.
- Emploi et Immigration Canada. (1993). *Classification nationale des professions. Index des appellations d'emplois*. Ottawa : Groupe Communications Canada.
- Erickson, E, H. (1972). *Adolescence et crise. La quête de l'identité*. Paris : Flammarion.
- Fabre, M. (1994). *Penser la formation*. Paris : Presses universitaires de France.
- Faure-Guichard, C. (1999). Les salariés intérimaires, trajectoires et identités. *Travail et emploi*, no 78, 1-20.
- FECs-CEQ (Fédération des enseignantes et enseignants des commissions scolaires/Centreal de l'enseignement du Québec). (1994). *Les droits des enseignantes et enseignants à statut précaire*, version corrigée le 9 décembre 1994. Québec.
- Feller, R. et Walz, G-R. (1997). *Career transitions in turbulent times : exploring work, learning and careers*. Greensboro : ERIC/CASS Publications
- Ferréol, G. (dir.). (1991). *Identités. Dictionnaire de sociologie*. Paris : Armand Collin.

- Filion, A. et Bernier, C. (1989). *Nouvelles technologies : qualifications et formation. La formation en entreprise au Québec. Le cas des employés administratifs du secteur tertiaire*. Montréal : Institut de recherche appliquée du travail (IRAT).
- Filion, L.-J. (2000). *Travail autonome : des volontaires et des involontaires – vers de nouvelles formes de pratiques entrepreneuriales*, (Cahiers de recherche no 2000-3). Montréal : École des hautes études commerciales (HEC).
- FNEEQ/CSN (Fédération Nationale des Enseignantes et Enseignants du Québec/Confédération des Syndicats Nationaux). (1996). Enquête sur l'enseignement précaires. Table Ronde. *FNEEQ Actualité*, 10(4), 17-24.
- Forrest, L. et Mikolaitis, N. (1986). The relational component of identity : an expansion of career development theory. *Career development quarterly*, (35)2, 77-88.
- Fortin, M-F, Taggart M-É, Kérouac, S. et Normand, S. (1998). *Introduction à la recherche. Auto-apprentissage par ordinateur*. Montréal: Décarie Éditeur.
- Fortin, M-F., Taggart, M.E., Kérouac, S., Normand, S. (1988), *Introduction à la recherche. Auto-apprentissage par ordinateur*. Montréal : Décarie Éditeur.
- Fourcade, B. (1992). L'évolution des situations particulières d'emploi de 1945 à 1990. *Travail et emploi*, no 52, 4-18.
- Fourez, G., Englebert-Lecompte, V. et Mathy, P. (1997). *Nos savoirs sur nos savoirs : un lexique épistémologique pour l'enseignement*. Paris : De Boeck Université.
- FPJQ/AJIQ (Fédération Professionnelle des Journalistes du Québec/Association des Journalistes Indépendants du Québec). (1989). *Répertoire des journalistes du Québec et annuaire des entreprises de presse*. Montréal : FPJQ/ AJIQ.
- Francfort, I., Osty, F. Sainsaulieu, R. et Uhalde, M. (1995). *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris : Desclée de Brouwer.
- Fréchet, G. et Bujold, J. (1992). *Les transitions sur le marché du travail*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Friedson, E. (1994). *Professionalism reborn. Theory, Prophecy and Policy*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Gadamer, H.G. (1996). *Vérité et méthode*. Paris : Seuil.
- Galland, O. (1996). L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques. *Sociologie et sociétés*, XXVIII(1), 37-46.
- Gaujelac de, V. et de Taboada Léonetti, I. (1994). *La lutte des places*. Marseille : Ed. hommes et perspectives.
- Gauthier, M. (1991). *L'insertion de la jeunesse québécoise en emploi*. Québec : Institut Québécois de Recherche sur la Culture (2e tirage revu et corrigé).
- Gauthier, M. (1993). Ces formations qui n'ont pas de nom : savoirs informels et réalité du travail. In J-L., Lévesque, J., Fernandez et M. Chaput (dir.), *Formation-Travail-Travail-Formation*, Tome 1 (341-355), Sherbrooke : Éditions du CRP.



- Gauthier, M. (1994). Les jeunes, les autres groupes d'âges et l'emploi. *Intervention économique*, no 25, 69-92.
- Gauthier, M. (1995). Contournements et détournement des contraintes : le cas des jeunes travailleurs dans un contexte de précarité. In Conseil permanent de la jeunesse (dir.), *Jeunes adultes et précarité : contraintes et alternatives* (p.187-198). Actes du colloque tenu lors du 62e congrès de l'ACFAS, mai 1994. Québec : Conseil permanent de la jeunesse.
- Gauthier, M. (1996). Précaires un jour...? ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains. *Sociologie et sociétés*, XXVIII(1), 135-146.
- GCTTRT (Groupe Consultatif sur le Temps de Travail et la Répartition du Travail). (1994). *Rapport du groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail*. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.
- Ghiligone, R. (1989). Une méthode d'analyse de contenu : l'analyse propositionnelle du discours. *Revue de l'Association pour la Recherche Qualitative*, vol. 1-hiver 1989, 83-117.
- Goldfinger, C. (1998). *Travail et hors-travail : vers une société fluide*. Paris : Odile Jacob.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphose du travail. Quête de sens*. Paris : Galilée.
- Gorz, A. (1991). *Capitalisme, écologie et société*. Paris : Galilée.
- Gouvernement du Québec. (1991). *Partenaires pour un Québec compétent et compétitif. Énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre*. Québec : Ministère de la Main-d'œuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle.
- Gower, D. (1998). Programmeurs : un marché en plein essor. *L'emploi et le revenu en perspectives* 10(2), 9-16.
- Gregory, R.L. (ed). (1987). Piaget. In Gregory, R.L. (ed.). *The Oxford companion to the mind* (p. 627). Oxford : Oxford University Press.
- Grell, P. et Werry, A. (1993). *Héros obscurs de la précarité. Des sans-travail se racontent, des sociologues analysent*. Paris : L'Harmattan.
- Groupe Conseil St-Denis. (1999). *Rapport d'analyse de situations de travail. Travailleurs autonomes*. Montréal : Groupe Conseil St-Denis, Centre de formation à distance, Collège de Rosemont, GTL formation. Document miméo.
- GTL-f/CCFD/GCSD/CR (GTL formation/Centre Collégial de Formation à Distance/ Groupe Conseil Saint-Denis/Collège de Rosemont). (1999). *T.A formation. Rapport de sondage*. Montréal. (document miméo).
- Guillaume, J-F. (1996). Ces histoires que l'on se construit et que l'on se raconte .... *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 100, 59-90.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21 st Century. *Academy of management executive*, 10(4), 8-16.
- Hamel, J. (1997). *Étude de cas en sciences sociales*. Paris : L'Harmattan.

- Harvey, C. (1995). Équilibrer l'offre des services professionnels. Autant qu'une pénurie, une offre pléthorique peut nuire à la mission du système professionnel. *Journal Le Devoir*, 7/8 octobre 1995, C7.
- Hassenteufel, P. (1991). Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations. *Revue française de sciences politiques*, 41(1), 5-27.
- Heinich, N. (1995). Façons d'« être » écrivain. L'identité professionnelle en régime de singularité. *Revue française de sociologie*, no 36, 449-524.
- Henry, P. (1993). Effectiveness of career development courses for nontraditional premedical students: improving professional identity. *Psychological-reports*, no 73, 915-920.
- Hiebert, B. (1992). Professional identity and counsellor education. *Canadian journal for counselling*, 26(3), 201-208.
- Holland, J-L. (1985). *Making vocational choices. Theory of vocational personalities and work environments*. New York : Prentice-Hall Englewood Cliffs (2<sup>e</sup> ed).
- Hornstein, G. (1986). The structuring of identity among midlife women as a function of their degree of involvement in employment. *Journal of personality*, 54(3), 551-578.
- Howard, V.A. et Scheffler, I. (1995). *Work, Education and leadership in the philosophy of education*. New York: P.Lang.
- Huberman, M-A. et Miles, M-B. (1991). *Analyse des données qualitatives, recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles : De Boeck Université.
- ICÉA (Institut Canadien d'Éducation des Adultes). (1994). *Apprendre à l'âge adulte. État de situation et nouveaux défis*. Montréal : ICÉA.
- ICEA (Institut Canadien d'Éducation des Adultes). (1997). *Les orientations de l'ICEA pour entrer dans le XXI<sup>e</sup> siècle*. Document pour discussion et adoption à l'Assemblée générale de l'ICEA du 28 février 1997.
- ICÉA (Institut Canadien d'Éducation des Adultes). (1998). *Miser sur les personnes, Mémoire de l'Institut Canadien d'éducation des adultes présenté aux audiences sur la politique de formation continue*. Montréal : ICÉA.
- Inchauspé, P. (2000). *Vers une politique de formation continue*. Rapport final. Québec : Ministère de l'éducation.
- Jarvis, P. (1999). Global trends in lifelong learning and the response of the universities. *Comparative education*, 35(2), 249-257.
- Josso, C. (1991). *Cheminer vers soi*. Lausanne: Ed. L'Age d'Homme.
- Kapsalis, C. (1998). Formation des employés : une comparaison internationale. *L'emploi et le revenu en perspective*, 10(1), 24-30.
- Karpik, L. (1985). Avocat: une nouvelle profession? *Revue française de sociologie*, 26(4), 571-600.
- Krahn, H. (1995). Accroissement des régimes de travail atypiques. *L'emploi et le revenu en perspectives*, 7(4), 39-47.

- L. R. Q. (Lois Refondues du Québec). (1995). *Loi favorisant le développement et la formation de la main-d'oeuvre*, C.D-7.1, 22 juin.
- Lac, C. (1998). *Les cadres à temps partagé : de l'hétérogénéité dans l'hétérogénéité*. Texte non publié remis lors du congrès mondial de sociologie, Montréal : 26 juillet et 1<sup>e</sup> août 1998. Disponible auprès de C. Lac, Laboratoire Gris, Mont Saint-Agnan, France courriel : lac@epeire.univ-rouen.fr
- Langlois, S. Baillargeon, J-P, Caldwell, G. Fréchet, G. Gauthier, M. et Simard, J-P. (1990). *La société québécoise en tendance 1996-1990*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Laplanche, J. et Pontalis, J-B. (1981). Transfert In J. Laplanche et J.-B. Pontalis (dir.), *Vocabulaire de la psychanalyse* (p. 492-499). Paris : Presses universitaires de France. 7<sup>e</sup> édition.
- Larson, M-S. (1977). *The rise of professionalism : a sociological analysis*, Berkeley : University of California Press.
- Larue, A., Malenfant, R., Mercier, L., Vézina, M. (2001). Intermittence en emploi et construction de la compétence professionnelle. *Cahiers de la recherche en éducation*, 6(3), 351-372
- Le Boterf, G. (1999). *Compétence et navigation professionnelle*, Paris : Éditions d'Organisation (2<sup>e</sup> édition revue et augmentée).
- Le Gall, D. (1987). Les récits de vie : approcher le social par la pratique. : J-P. Deslauriers (dir.), *Les méthodes de la recherche qualitative* (p. 35-48). Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Le Grand, J.L. (1988). Histoire de vie de groupe. À la recherche d'une lucidité méthodologique. *Sociétés*, no 18, 3-4.
- Le Mouël, J. (1991). *Critique de l'efficacité*. Paris : Seuil.
- Legendre, R. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Montréal: Guérin; Paris : ESICA (2<sup>e</sup> édition).
- Lesne, M. et Minvielle, Y. (1988). Socialisation et formation d'adultes. *Éducation permanente*, no 92, 23-38.
- Lessard, C. et Tardif, M. (1996). *La profession enseignante au Québec 1945-1990. Histoire, structure, système*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Levinson, D-J. (1986). *A conception of adult development*. *American psychologist*, 4 (1), 3-13
- Lojkine, J. (1992). *Les jeunes diplômés: un groupe social en quête d'identité*, Paris : PUF.
- Lowe, G. et Mc Mullen, G. (1999). *Obstacles et incitatifs à la formation*. Rapport préparé pour le groupe d'experts sur les compétences. Réseau main-d'œuvre, s.l : Conseil consultatif des sciences et des technologies.
- Maheu, L. et Bien-Aimé, P-A. (1996). Et si le travail exercé sur l'humain faisait une différence. *Sociologie et sociétés*, XXVIII(1), 189-199.

- Malenfant, R. LaRue, A., Mercier, L. et Vézina, M. (1999). *Travailler, un peu, beaucoup, passionnément ... pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale*. Québec : Équipe RIPOST, CLSC Haute-ville.
- Maruani, M et Nicole, C. (1987). Du travail à l'emploi : l'enjeu de la mixité. *Sociologie du travail*, no 2, 237-250.
- Mc Gowen, K.R. et Hart, L-E. (1990). Still different after all these years: gender differences in professional identity formation. *Professional psychology: research and practice*, 21(2), 118-123.
- MCC (Ministère de la culture et des communications). (1996). *La population active du secteur culturel au Québec. Données du recensement de 1991*. Québec : MCC (Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques).
- Méda, D. (1995). La fin de la valeur « travail ». *Esprit*, no 1995, 75-93.
- Mègmont, J-L (1998). Mobilité professionnelle : construction de l'identité et formation de la personne. A. Baubion-Broye (dir.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (p. 87-109). Saint-Agne : Èrès.
- Menger, P-M. (1997). *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*. Paris : Ministère de la culture et des communications, Département des études et de la prospective.
- MEQ (Ministère de l'Éducation). (2000). *Politique québécoise à l'égard des universités. Pour assurer notre avenir collectif*. Québec : MEQ.
- MEQ (Ministère de l'Éducation). (2001). *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*. Québec : MEQ
- Mercure, D. (1989). Les temporalités vécues dans les sociétés industrielles. In G. Pronovost et D. Mercure (dir.), *Temps et société* (p. 21-35). Québec : Institut Québécois de Recherche sur la Culture.
- Mercure, D. (1995). *Les temporalités sociales*. Paris : L'Harmattan.
- Merriam, S-B, (1988). *Case study research in education, a qualitative approach*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Merriam, S-B. (1985). On being a women professor of adult educator. *Lifelong learning*, 8(8), 4-6.
- Messing, K. et Seifert, A-M. La précarité et la diversité se rencontrent : analyse du travail des formateurs d'adultes à Montréal, In B. Voyer (dir.), *Formateurs d'adultes : identité professionnelle, pratiques et conditions de travail*, à paraître aux Cahiers scientifiques de l'ACFAS.
- Ministère du travail. (1998). L'évolution de l'emploi atypique au Québec. In Ministère du travail (dir.), *Le marché du travail*, vol 19(5), Québec, Ministère du travail. (Encart).
- Mintzberg, H. (1982). *Structure et dynamique des organisations*. Paris: Les éditions d'organisations, Montréal: Les éditions Agence d'arc Inc.

- MMSRFP (Ministère de la Main-d'oeuvre de la Sécurité du Revenu et de la Formation Professionnelle. Direction de la recherche). (1993). *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec, Perception des dirigeants*. Québec : Les Publications du Québec.
- Morin, L et Brunet, L. (1992). *Philosophie de l'éducation. Les sciences de l'éducation Tome 1*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Mucchielli, A. (1991). *Les méthodes qualitatives*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Muller, J. Hicks, R., Winocur, S. (1993). The effects of employment and underemployment on psychological well-being, Australian clerical workers: gender differences. *Australian journal of psychology*, 45(3), 103-108.
- Nicole-Drancourt, C. (1992). Mode de socialisation et rapport à l'activité. *Revue française des affaires sociales*, no 2, 71-84.
- Nougue-Sans, M. (1989). Stratégies, représentations du travail et vécus de la précarité. Étude psychosociologique auprès des diplômés en situation précaire. *Les dossiers de l'éducation*, no. 16, 115-124.
- OCDE (Organisation et de Coopération et de Développement Économique) (1995). *La formation continue des personnels hautement qualifiés*. Paris : OCDE.
- Offe, C. (1985). Le travail comme catégorie de la sociologie. *Les temps modernes*, no 466, 2059-2094.
- Québec (MMSRFP) (Ministère de la main-d'oeuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle). (1991). *Partenaires pour un Québec compétent et compétitif: énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre*. Québec : MMSRFP.
- Paillé, P. (1994). L'analyse de la théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, no 23, 147-181.
- Paquet, E. (2000). *Une réforme en profondeur : c'est l'heure. Avis sur la loi sur les normes du travail*. Montréal : Groupe Au bas de l'échelle.
- Paradeise, C. (1988). Les professions comme marché du travail fermé. *Sociologie et sociétés*. XX(2), 9-2.
- Paré, A. (1993). Transfert et contre-transfert en éducation. *Intégration*, no 17, 35-49.
- Passeron, J-C. (1989). Biographies, flux, itinéraires, trajectoires. *Revue française de sociologie*, XXXI, 3-22.
- Paul, J-J. (1989). *La relation formation-emploi. Un défi pour l'économie*. Paris : Économica.
- Perret, B. (1992). Les limites de l'insertion par le travail. *Esprit*, no 182, 23-34.
- Perron, J. et Lecompte, C. (1992). *Variables objectives, modératrices et de processus associées aux effets psychologiques du chômage*. Rapport de recherche présenté au Conseil Québécois de la Recherche Sociale. Département de Psychologie, Université de Montréal.
- Pineau, G. et Jobert, G. (1989). *Les histoires de vie. Tome 1. Utilisation pour la formation*. In G. Pineau et G. Jobert (dir.), *Actes du colloque Les histoires de vie en formation*. Université de

Tours. Paris : L'Harmattan.

- Pineau, G. et Marie-Michèle. (1983). *Produire sa vie: autoformation et autobiographie*. Montréal : Saint-Martin.
- Piron, F. (1996). Répondre de soi : réflexivité et individuation dans le récit de soi d'une jeune Québécoise. *Sociologie et sociétés*, XXVIII(1), 119-134.
- Poirier, J., Clapier-Valladon, S. et Raybaut, P. (1983). *Les récits de vie. Théorie et pratique*. Paris : Presses universitaires de France.
- Pold, H. (1994). Des emplois, encore des emplois. *L'emploi et le revenu en perspectives*, 16(3), 17-21.
- Potvin, R. (1997). *Le contrôle des travailleurs sur leur trajectoire professionnelle de 1984 à 1994*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Montréal, Québec.
- Pronovost, G. (1988). Représentations et aspirations à l'égard du temps de travail. In D. Mercure et A. Wallemacq (dir.), *Les temps sociaux* (p.147-161). Bruxelles : De Boeck Université.
- Reboul, O (1980). *Qu'est-ce qu'apprendre ?*. Paris : Presses Universitaires de France.
- René, J-F. (1993). La jeunesse en mutation : d'un temps à un espace social précaire. *Sociologie et sociétés*, XXV(1), 154-171.
- Revuz, C. (1994). Écouter les chômeurs pour comprendre le rapport au travail? *Éducation permanente*, no 117, 47-66.
- Ricoeur, P. (1983). *Temps et Récit. Tome 1*. Paris, Ed. du Seuil.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris: Éd. du Seuil.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work : the decline of global labor force and the dawn of the post-market era*. New York : G.P. Putnam's Sons.
- Riverin-Simard, D. (1993). *Transitions professionnelles. Choix et stratégies*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Robitaille, M. et Maheu, L. (1991). Identité professionnelle et travail réflexif : un modèle d'analyse du travail enseignant au collégial. In C. Lessard, M. Perron et P.W. Bélanger (dir.), *La profession enseignante au Québec: enjeux et défis des années 1990* (p. 93-111). Montréal : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Robitaille, M. et Maheu, L. (1993). Les réseaux sociaux de la pratique enseignante et l'identité professionnelle : le cas du travail enseignant au collégial. *Revue des sciences de l'éducation*, 19 (1), 87-112.
- Roelens, N. (1989). La quête, l'épreuve et l'oeuvre. La constitution du penser et de l'agir à travers l'expérience. *Éducation permanente*, no 100-101, 67-77.
- Roy, G., (1997). *Diagnostic sur le travail autonome. Version synthèse*. Québec : Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. Direction des affaires publiques.

- Sainsaulieu, R. (1988). *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques (3 édition).
- Sainsaulieu, R. (1996). L'identité et les relations de travail. *Éducation permanente*, no 128, 187-206.
- Sales, A., Drolet, R. Bonneau, I., Simard, G. et Kuzminski, F. (1996). *Le monde étudiant à la fin du XXe siècle. Rapport final sur les conditions de la vie des étudiants universitaires dans les années quatre-vingt-dix. Présenté au Ministère de l'Éducation du gouvernement du Québec*. Montréal : Département de sociologie. Université de Montréal.
- Schlanger, J. (1997). *La vocation*. Paris : Seuil.
- Schlossberg, N-K., Waters, E-B. et Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition. Linking practice with theory*. New York : Springer publisher (2e édition).
- Schnapper, D. (1989). Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux. *Revue française de sociologie*, no 30, 3-29 .
- Schön, D-A. (1994). *Le praticien réflexif. À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Montréal : Éditions Logiques.
- Schwartz, O, Paradeise, C. Demazière, D et Dubar, C. (1999). Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion. *Sociologie du travail*, 41, 453-479.
- Secrétariat du Sommet, (1996), *Sommet sur l'économie et l'emploi. Faits saillants*, Québec, 1er novembre.
- Sekiou, L. et Blondin, L. (1997). *Gestion de sa carrière professionnelle*. Montréal : Les éditions 4L inc.
- Shamir, B. (1986). Self-esteem and the psychological of unemployment. *Social psychology quarterly*, 49(1), 61-72.
- Simard, G. (1997). Le cumul d'emploi : un retour camouflé de la centralité du temps consacré au travail ?. *Psychologie du travail et des organisations*, 3(3-4), 136-157.
- Simard, G. (1999). Dix hypothèses sur le travail atypique. *Psychologie du travail et des organisations*, 5(1-2), 53-79.
- Sue, R. (1994). *Temps et ordre social*. Paris : PUF.
- Super, D-E. (1988). Implementing a self-concept, *The career development quartely*, 36, 351-357.
- Sussman, D. (1998). Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée. *L'emploi et le revenu en perspectives*, 10 (2), 25-32.
- Tanguy, L. (1986). *L'introuvable relation formation-emploi*. Paris : La documentation française.
- Tanguy, L. (1995). La formation, une activité sociale en voie de définition. M. De Coster et F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail* (p. 169-196). Bruxelles : De Boeck Université.
- Tap, P. (1986). Introduction. In P.Tap (dir.), *Identités collectives et changements sociaux* (p. 275-297). Toulouse : Sciences de l'homme, Privat.

- Taylor, C. 1998. *Les sources du moi. La formation de l'identité moderne*. Montréal : Boréal.
- Teichler, U. (1999). L'apprentissage à vie, un défi à relever pour l'enseignement supérieur : l'état des connaissances et les missions futures de recherche. *Gestion de l'enseignement supérieur*, 11(1), 43-61.
- Tremblay, D.G. (1990). *Économie du travail. Les approches théoriques*. Montréal : Ed. St-Martin.
- Tremblay, D.G. (1994). L'évolution du chômage et de l'emploi au Québec. *Intervention économique*, no 25, 41-68.
- Uden, T. (1995). Flexible labour markets and the adult learner. Are we knocking on a locked door?. *Adult learning*, 1(9), 267-269.
- UNESCO (1997). *Éducation des adultes. La déclaration de Hambourg. L'agenda pour l'avenir*. Hamburg : Institut de l'UNESCO pour l'éducation.
- Van der Maren, J-M. (1995). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Document de référence pour le cours ETA 6032. Problématiques et méthodes de recherche, Faculté des sciences de l'éducation. Université de Montréal.
- Voyer, B. (2001). Cheminements professionnels de formateurs d'adultes en situation d'intermittence en emploi. In B. Voyer (dir.), *Formateurs d'adultes : identité professionnelle, pratiques et conditions de travail*, à paraître aux Cahiers scientifiques de l'ACFAS.
- Weller, J-M. (1994). Le mensonge d'Ernest Cigare. Problèmes épistémologiques et méthodologiques à propos de l'identité. *Sociologie du travail*. no 1, 25-42.
- Zeph, C-P. (1991). Career development for community adult educators : interrelating personal and professional development. *Adult education quarterly* vol. 41(4), 217-232.



## **ANNEXE I**

**Consentement en vue de la participation à la recherche  
sur l'identité professionnelle  
(premier bassin d'informateurs)**

**Consentement en vue de la participation à la recherche  
sur l'identité professionnelle.  
(Premier bassin d'informateurs)**

La recherche est effectuée dans le cadre d'études universitaires suivies à l'Université de Montréal en vue de la production d'une thèse de doctorat. L'objectif principal de la recherche consiste à acquérir une meilleure compréhension de la manière dont les travailleurs construisent leur identité professionnelle lorsqu'ils ont des cheminements d'emploi intermittents. Plus spécifiquement, il s'agit de saisir les éléments les plus significatifs qui sont reliés à l'identité professionnelle.

Actuellement, les informations sur ce sujet sont rares: les résultats de cette recherche devraient permettre de développer des connaissances nouvelles sur l'expérience des professionnels et pourraient avoir des répercussions positives comme, par exemple, l'élaboration de programmes d'intervention et de formation plus adaptés à la réalité de ces professionnels.

Pour recueillir les informations, il sera demandé au participant de répondre à un questionnaire. Il s'agit d'un court questionnaire invitant le participant à s'exprimer sur les éléments ayant influencé son identité professionnelle. Nous invitons le participant à donner des informations sur sa vie professionnelle et sur son parcours éducatif au sens large, ce qui peut inclure l'expérience du travail, le chômage, les études et autres éléments de son histoire personnelle.

Toutes les informations transmises ne seront utilisées que pour les fins de la recherche. Elles demeureront strictement confidentielles et l'anonymat sera respecté. Toute publication des résultats de la recherche sera produite de façon à rendre impossible l'identification du participant.

Par la présente, le participant accepte librement de participer à la recherche selon les conditions exposées ici. Il autorise Brigitte Voyer à utiliser, à des fins de recherche seulement, les renseignements personnels fournis. Brigitte Voyer, pour sa part, s'engage à respecter les modalités telles qu'elles sont mentionnées.

\_\_\_\_\_  
Signature du participant

\_\_\_\_\_  
Signature de Brigitte Voyer

Date: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

**ANNEXE II**

**Consentement en vue de la participation à la recherche  
sur l'identité professionnelle  
(Études de cas)**

**Consentement en vue de la participation à la recherche  
sur l'identité professionnelle  
(Études de cas)**

La recherche est effectuée dans le cadre d'études universitaires suivies à l'Université de Montréal en vue de la production d'une thèse de doctorat. L'objectif principal de la recherche consiste à acquérir une meilleure compréhension de la manière dont les travailleurs construisent leur identité professionnelle lorsqu'ils ont des cheminements d'emploi intermittents. Plus spécifiquement, il s'agit de saisir les éléments les plus significatifs qui sont reliés à l'identité professionnelle.

Actuellement, les informations sur ce sujet sont rares: les résultats de cette recherche devraient permettre de développer des connaissances nouvelles sur l'expérience des professionnels et pourraient avoir des répercussions positives comme, par exemple, l'élaboration de programmes d'intervention et de formation plus adaptés à la réalité de ces professionnels.

Pour recueillir les informations, il sera demandé au participant de fournir un curriculum vitae, de répondre à un questionnaire et à de participer à une entrevue individuelle d'une durée d'une heure et demie environ.

Au cours de l'entrevue, les informations demandées porteront sur la vie professionnelle, l'expérience du travail, le chômage et les études. Des questions sur le choix de carrière, les études, les projets d'emploi, les relations de travail, les fonctions professionnelles exercées, les périodes de chômage, etc. pourront être abordées. Certaines questions pourraient amener le participant à aborder indirectement des questions de nature plus personnelle (ex: valeurs personnelles, relations interpersonnelles influentes par exemple).

L'entrevue sera enregistrée et sera intégralement retranscrite. Toutes les informations transmises ne seront utilisées que pour les fins de la recherche. Elles demeureront strictement confidentielles et l'anonymat sera respecté. Toute publication des résultats de la recherche sera produite de façon à rendre impossible l'identification du participant.

Par la présente, le participant accepte librement de participer à la recherche selon les conditions exposées ici. Il autorise Brigitte Voyer à utiliser, à des fins de recherche seulement, les renseignements personnels fournis. Brigitte Voyer, pour sa part, s'engage à respecter les modalités telles qu'elles sont mentionnées.

\_\_\_\_\_  
Signature du participant

\_\_\_\_\_  
Signature de Brigitte Voyer

Date: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

**ANNEXE III**

**Questionnaire d'enquête**





## **ANNEXE IV**

### **Répertoire des événements d'emploi et de formation**





**Annexe V**

Guide d'entrevue et extrait d'entrevue

## GUIDE D'ENTREVUE

### 1. Sa situation présente

- Vous avez accepté de participer à cette recherche qui porte sur le travail intermittent. Lorsque nous nous sommes parlé la première fois, vous faisiez .... Aujourd'hui, qu'est-ce que vous faites ?

### 2. Son passé

- J'ai lu votre curriculum vitae et j'ai ainsi pu prendre connaissance de votre cheminement professionnel. J'ai constaté que vous avez eu de nombreuses expériences et que vous avez occupé plusieurs postes. On pourra s'attarder plus directement à votre curriculum un peu plus tard. Pour l'instant, j'aimerais comprendre par où vous êtes passé pour être ce que vous êtes aujourd'hui. Racontez-moi votre histoire professionnelle.

Selon ce que le participant aura déjà révélé spontanément, les questions suivantes sont ou non posées.

- Vous avez situé le début de votre histoire professionnelle à \_\_\_ moment. Pourquoi votre histoire commence-t-elle là ?

- Peut-on dire que, au départ, vous aviez un projet professionnel, c'est-à-dire un plan pré-établi ?

- Dans votre famille (père, mère, grands-parents, oncles, etc.) les gens évoluent-ils (ou ont-ils évolué) dans le même champ professionnel que vous ?

- (S'il y a lieu) Vous avez parlé de vos \_\_\_ (choix de carrière, entrée à l'université ou autres aspects reliés au parcours académique) ; pouvez-vous m'en parler un peu plus ?

- Racontez-moi votre parcours de formation. Dites-moi les expériences importantes et le rôle qu'elle a joué dans ce que vous êtes devenu aujourd'hui.

**\* Précisions sur les événements de la trajectoire passée et sur leur signification, ceci à l'aide du curriculum vitae ou du répertoire des événements.**

- J'aimerais maintenant qu'on regarde plus précisément les moments dont vous venez de me parler et ceux qui figurent à votre curriculum vitae. (Si des occupations n'apparaissent pas au c.v., alors qu'elles ont été présentées au cours de l'entretien, nous les examinons). Je souhaiterais que vous développiez un peu plus en me spécifiant ce qui a été important et significatif pour vous. Je suggère que nous passions en revue les moments les plus importants en nous référant à votre c.v. Dites-moi ce que vous y faisiez concrètement, comment ça se passait avec les autres. Décrivez-moi si vous aviez des collègues ? un patron ? une équipe ? Avez-vous apprécié ce travail ? etc.

(En passant en revue chaque poste, nous tenterons de faire préciser les aspects significatifs. Nous abordons le rapport aux autres, le rapport au temps, le rapport à l'activité et l'influence du contexte) :

- Dans ce poste-là (et pour chacun des postes suivants), dites-moi ce que vous faisiez ? Quel **travail concret** accomplissiez-vous ? (les fonctions, les réalisations, les mandats, les tâches) etc.
- Parlez-moi un peu plus de vos **relations avec les autres** ? Comment ça se passait pour vous ? Aviez-vous des collègues ? Comment ça se passait avec eux ? Et votre patron ? Et votre clientèle ?
- Y a-t-il d'autres personnes ou d'autres groupes de personnes qui ont joué un rôle significatif dans ce poste-là ?
- Maintenant, ce poste-là \_\_\_\_, a duré \_\_ années (ou mois). Qu'est-ce qui explique la fin ? Comment ça s'est produit la transition entre \_ et \_\_\_\_?
- Maintenant, vous m'avez parlé de vos expériences de travail (contrats, engagements) et de certains autres moments importants. Avez-vous eu aussi des **périodes sans travail** ? Parlez-moi un peu de ces périodes ?
- Si on regarde de plus près ces moments, pourriez-vous me préciser : leur durée, le statut officiel que vous aviez à ce moment ?
- Ces **périodes sans travail** (chômage, études ou autres), à quoi les occupiez-vous exactement ? Qu'est-ce que vous faisiez ?
- Comment vivez-vous ces périodes sans travail ?
- Y a-t-il d'autres moments ou situations qui ont été importants pour vous et qui ont joué un certain rôle dans votre vie professionnelle ?
- Votre parcours professionnel compte beaucoup de changements. Comment vivez-vous tous ces changements ?
- De façon générale, comment vivez-vous votre vie professionnelle ? Qu'est-ce qu'elle représente pour vous ?
- Et les autres sphères de votre vie ?
- Concrètement, si vous évaluez la façon dont vous occupez votre temps, quelle place y tient le travail ? Et quelle place tiennent les autres sphères de votre vie ?
- Dans le fond, si on regarde tout ce que vous avez vécu, qu'est-ce qui a le plus contribué à forger votre identité professionnelle ?
- Aujourd'hui, lorsqu'on vous demande de vous présenter, ou lorsque les gens vous demandent votre profession, qu'est-ce que vous répondez ?
- Vous avez surtout travaillé dans le domaine de \_\_\_\_, comment ça se passe dans ce secteur-là ?
- Lorsque vous observez les règles qui prévalent dans ce secteur et que vous regardez les conditions sociales, économiques et culturelles de votre domaine, comment influencent-

elles votre cheminement ?

### 3. Son futur

- Vous m'avez parlé de votre histoire passée, de ce que vous faites aujourd'hui, est-ce que vous avez des projets professionnels ? Des projets d'avenir ? Comment voyez-vous votre avenir ? Qu'est-ce que vous aimeriez devenir ?
- Avez-vous un idéal ? Un rêve ?

### 4. Précisions sur l'expérience de formation

J'aimerais préciser davantage la place qu'a tenu et que tient encore aujourd'hui votre expérience de formation et l'apprentissage dans ce que vous êtes aujourd'hui. Pouvez-vous m'en parler davantage ?

Parlez-moi un peu plus de votre formation universitaire ?

- Vous avez X diplômes. Quels rôles jouent-ils dans le développement de votre carrière ?
- Au cours de votre cheminement, vous avez acquis un certain nombre de compétences, d'habilités, une expertise. Pouvez-vous m'en parler ?
- Est-ce qu'on peut dire qu'il y a un moment qui a été tout particulièrement formateur pour vous et qui a joué un rôle significatif dans ce que vous êtes devenu aujourd'hui ?
- Depuis votre sortie de l'université, avez-vous participé à des formations professionnelles ou à des activités de perfectionnement ? En quoi sont-elles importantes pour vous ?
- Avez-vous participé à des démarches d'orientation professionnelle ou autres activités vous permettant de réfléchir à votre vie professionnelle ?

L'entrevue se termine en consultant les travailleurs intermittents sur le répertoire des événements professionnels.

Merci !

## Extrait de l'entrevue produite avec Anna

*Brigitte: Nous nous sommes parlé une première fois au téléphone et, depuis, j'ai lu les réponses au questionnaire que j'avais envoyé et j'ai examiné ton curriculum vitae où j'ai pu voir ton expérience. J'aimerais savoir ce que tu fais présentement.*

*Anna : Là, je sais pas quand j'ai répondu au questionnaire, je pense que je faisais la même chose, je suis toujours journaliste, contractuelle, j'ai un contrat jusqu'au mois de mai à Télévision-X<sup>1</sup>.*

*Brigitte : Est-ce que tu fais une émission qui porte sur l'éducation ? Est-ce que c'est bien ça ?*

*Anna : Non, celle-là c'est une émission animée par (nom d'une animatrice connue) qui s'appelle XXX, c'est une émission d'affaires publiques.*

*Brigitte : Alors là tu fais ça. Tu fais ça à temps plein ?*

*Anna : Oui, oui à temps plein ! (elle rit).*

*Brigitte : Alors là, c'est ta situation professionnelle présente. Mais comment tu en es arrivée à faire ça ? Racontes-moi ton histoire. J'aimerais connaître ton histoire professionnelle depuis le début.*

*Anna : Je te dirais que c'est quasiment une série de ... une série de hasards. Bon, je voulais être journaliste. C'est toujours ce que j'ai voulu faire. Je me souviens que quand je jouais à la Barbie quand j'étais jeune, moi ma barbie était photographe de safari, je faisais des reportages photo. Donc, j'ai toujours voulu être journaliste, j'ai étudié, j'ai fait mon baccalauréat en communications à l'UQAM. Pour moi c'était bien clair que c'est ça que je voulais faire. Euh ... puis, j'avais pas fini mes études encore et à ma dernière année d'université ... j'ai fait mon université en 3 ans et demi ... et puis je me cherchais un travail pour payer un voyage que j'avais fait ... Et pis, j'ai commencé à travailler aux nouvelles à CKKK<sup>2</sup>, alors à la radio. CKKK, puis après à SKKK<sup>3</sup>, c'est ça que j'ai fait. J'ai fait ça pendant un bout de temps, mais je n'aimais pas vraiment ça. C'est pas ça que je voulais faire, des nouvelles. Bon. Mais ça payait ma bouffe, ça payait mon loyer. Là, je me suis dit : « OK! ». Là après ça, moi ce que je voulais faire également (*soupir*) c'était des affaires publiques. Et c'est un peu bizarre parce que, tu vois, comme là présentement je suis rendue à faire ce que je voulais faire quand j'ai commencé ce métier-là. Et là maintenant, je t'en parlerai tantôt, je suis dans une longue démarche de changement de carrière. Alors j'ai fait ça pendant, je ne sais pas combien de temps, peut-être deux ans. Je sais pas exactement. Là*

---

<sup>1</sup> Dans cet extrait, les noms des entreprises et des personnes sont fictifs pour préserver l'anonymat de la participante.

<sup>2</sup> Il s'agit du nom d'une station de radio privée.

<sup>3</sup> Il s'agit d'une autre station de radio privée.

après, CKKK m'a appelée. Là, je voulais pas y aller. Ça ne me tentait pas d'aller travailler à CKKK (*petit rire*). C'était trop gros à l'époque. À l'époque c'était très gros. Mais, finalement, j'y suis allée quand même. Alors je gardais toujours mon autonomie, je te dirais, parce que je refusais toujours d'être permanente. Je gardais toujours ... À l'époque c'était syndiqué mur à mur, super convention. À l'époque, j'étais surnuméraire ! Euh, comme ça s'appelle ? Surnuméraire ? Permanente à temps partiel ! En tout cas. J'avais un certain nombre d'heures assuré et un excellent salaire. Alors moi je voulais pas devenir permanente, pis être emmurée dans cette job-là à l'année.

*Brigitte : Tu aurais pu être permanente ? On te l'offrait ?*

Anna : Oui, oui. Ils me l'offraient et moi je ne voulais jamais. Je voulais garder mon statut de surnuméraire parce que je voulais voyager. Je voulais faire autre chose, pis je voulais travailler sur des projets mais sur lesquels je travaillais jamais finalement. Mais je voulais avoir une vie à moi. À part de ça c'est un métier qui est tellement prenant, exigeant, ça fait que je voulais pas me faire de pression. Or ça, j'ai fait ça pendant quatre ans. Et après ça, je suis allée travailler à Télévision Y<sup>4</sup>. Ça ouvrait, j'avais envie de faire autre chose alors j'en ai profité, je suis allée faire de la télé. Tsé, on pensait à l'époque que cette station ça allait être ben bon. Quand on est arrivé là, on trouvait ça ben plate. Mais ça m'a quand même permis de faire de la télé. J'avais une bonne job, moi j'étais chef de pupitre, j'étais pas journaliste avec la petite caméra et tout. Donc ça allait. J'ai fait ça encore pendant quatre ans. Et là, j'avais comme fait le tour. Je pense que quand j'étais à Télévision Y j'ai fait toutes sortes de choses : j'ai été chef de pupitre, j'ai fait du reportage, j'ai lu les nouvelles, pis j'étais rédactrice, pis là je suis redevenue chef de pupitre, alors j'avais pas mal fait le tour. J'avais pu envie de faire ça. Pis là on m'a appelée pour m'offrir une autre job, euh... de ... journaliste cette fois-là, au reportage pour une émission qui s'appelait AAA, une émission d'affaires internationales. Avec possibilités donc de voyager ! Mais c'était un contrat ... À télévision Y j'étais permanente. Ça a été ma première et unique job permanente ! Euh ... donc, vacances payées, en tout cas, ... ben trois semaines, c'était pas un gros luxe, c'était un peu ridicule même, mais en tout cas ! Là, on m'a offert cette job-là, c'était un producteur privé. C'était un contrat de trois mois. Alors j'ai laissé ma permanence. J'ai laissé ma job pour aller faire un contrat de 3 mois, en ne sachant pas si j'étais pour travailler par la suite ! Alors finalement je suis allée travailler pour cette compagnie-là qui s'appelait compagnie X. Euh, pis j'ai fait BBB (*une émission de télévision*) pendant trois mois. J'ai fait des reportages à l'étranger, pis après ça, j'ai été embauchée par une compagnie pour faire une émission qui s'appelait CCC. C'était une émission sur l'environnement. Et là j'étais coanimatrice de l'émission. Je faisais du reportage aussi. Et je pense que l'émission a duré cinq ans. Alors pendant cinq ans, je suis restée là, à contrat toujours. Je ne travaillais pas l'été. Je me gardais toujours l'été comme période de ... off là ! Là, après ça, quand CCC a fini, qu'est-ce que j'ai fait donc ? Je suis allée travailler à Télévision X pour une émission qui s'appelait le DDD, je faisais du reportage, on faisait du reportage d'une heure. Ça, j'ai fait

<sup>4</sup> Il s'agit d'une station de télévision privée.

ça, de contrat à contrat, de 10 semaines en 10 semaines. Les autres contrats habituellement c'est une saison au complet, 36 semaines, 42 semaines ça dépend.

*Brigitte : En général, la durée pour les saisons de télé, c'est disons de septembre à ...*

Anna : En général une saison-télé c'est 13 émissions plus 13 émissions et une année complète c'est 26 émissions. On rentrait un peu avant, on partait un peu après. Ça faisait, après des années, je sais pas, peut-être 26-36 semaines, parfois ça été 42. En tout cas ... Puis, je faisais aussi des piges pour la Compagnie Z<sup>5</sup>. En fait, j'avais toujours 2 à 3 mois de ... c'était pas des congés, mais c'était des périodes où je travaillais pas et où je choisissais de ne pas travailler aussi. Donc, après ça je suis allée à Télévision X, et j'ai été renouvelée. J'ai fait 3 contrats de 10 semaines et ça, ça faisait presque un an. Après ça, qu'est-ce que j'ai fait ? Après ça, je me suis remise à faire des nouvelles à la radio RRR comme remplaçante. Euh ... ça j'ai fait ça pendant presque un an. J'ai eu d'autres petits contrats ... J'ai eu une année où je n'ai vraiment fait que de la pige, juste de la pige, pas de contrats.

*Brigitte : C'est quoi pour toi la différence ?*

Anna : Ben, un contrat ça a une durée dans le temps, un contrat de 10 semaines, 30 semaines, 40 semaines, OK ? À la pige c'est, on t'appelle, on a besoin d'un papier, on a besoin d'une recherchiste : il faut que ça soit prêt la semaine prochaine. Tu as un petit contrat de deux semaines. Ça c'est vraiment comme à la pige. Tu ne sais jamais ce que tu vas faire le lendemain. J'en ai fait une série comme ça pendant un an. Et, l'année passée, j'ai eu un assez long contrat, une émission en éducation chez un producteur privé. J'étais journaliste-réalisatrice et recherchiste. Euh, ça, ça a été assez long : du mois d'août au mois de juin. Ça c'est assez exceptionnel. Et euh ... cet été je suis allée suivre un cours en multimédias. Et en août j'ai commencé à travailler à Télévision X, comme journaliste, pour un contrat qui va durer jusqu'à la fin de mai. Et ça me tente pas !!! (*rire*). Mais je l'ai pris pareil.

*Brigitte : Ça te tentait pas ?*

Anna : Non ça me tentait pas ! Ah, ça me tente pu de faire ce métier là !  
(silence)

*Brigitte : Qu'est-ce qui se passe ?*

Anna : Ben ! (*silence*) Je pense qu'à un moment donné ça fait presque 15 ans que je fais ça, j'ai comme fait le tour. J'ai tout fait : j'ai été rédactrice, lectrice, animatrice, recherchiste, réalisatrice, journaliste, j'ai fait des affaires publiques, j'ai fait de l'information, j'ai fait de l'information scientifique, des nouvelles, et tsé, j'ai à peu près fait tout. (*Elle a défilé cette énumération à la vitesse de la lumière*). Et ça m'intéresse moins, on dirait que j'ai fait le tour. Et en plus, en ce moment, j'aime pas du tout la

<sup>5</sup> Il s'agit d'un producteur privé.



tournure que prend l'information, surtout l'information télévisée. Le côté un peu *Match de la vie*, le côté *J.E.*, genre où c'est misérable, où les gens pleurent, ou alors on dénonce le petit escroc du coin de la rue. Tsé, je trouve que la télévision est rendue un peu jaune, un peu voyeuse et moi, ça ne m'intéresse plus de faire ça. Ça m'écoeure de téléphoner au monde pour faire des reportages ! (*silence*) Je suis un peu comme tannée. Je trouve aussi que c'est un métier où tu es toujours en train d'observer mais où tu ne crées jamais rien, tu fais jamais rien, tu fais juste regarder ce que tous les autres font. Et là ça me tanne. Et je trouve que c'est un métier aussi où euh ... qui rend cynique, qui rend euh ... Je pense pas encore être aigrie mais je suis rendue cynique. Très cynique. Bon je l'ai toujours été un peu euh ... ! Mais mettons que je le suis encore plus. Et je trouve que c'est un métier où t'es jamais... t'es toujours en train de ... T'es toujours dans la merde, en fait !!! (*rire*) On pourrait-tu faire des beaux reportages, sur des belles affaires ? Tout ton univers est dans des problèmes, des résolutions de problèmes, des conflits, des résolutions de conflits !!! ... Ben, tu le sais, à la télé, on fait jamais de reportage sur des affaires qui vont bien, euh ... C'est exceptionnel quand on le fait et on le fait toujours en fin de bulletin ! Ce qui fait que toute la journée tu parles avec des gens qui ont des problèmes, tu mets en scène des problèmes, il faut que tu parles de problèmes !!! (le ton d'exaspération monte !) Tout le temps !!! Je trouve que c'est un métier qui est très exigeant parce que il faut que tu sois très présente, on travaille beaucoup, on fait beaucoup de temps supplémentaire, soit les soirs, les fins de semaine ... Tu penses à tes topos la nuit, la fin de semaine. Tu appelles des gens le soir, la fin de semaine, tu travailles tout le temps, tout le temps ... Tu es toujours habitée par tes ... par tes reportages. Aux nouvelles, c'est moins vrai, mais au reportage c'est comme ça. Je me dis : « ça laisse plus d'espace pour le plaisir qu'il y a de la vie ». Des fois, je me dis : « ah, j'aurais envie d'aller travailler dans des fleurs, genre au *Jardin botanique* ». Tsé, je sais pas ... dans le domaine culturel ... Tsé, je le sais pas ! J'ai pas vraiment envie de faire ça, mais je sais que je suis attirée par quelque chose de plus créatif et de plus heureux dans la vie.

*Brigitte : Ces pensées, elles te sont venues au fil du temps ou dernièrement ?*

Anna : Non ça fait longtemps. Déjà quand j'étais à BBB, et pourtant j'aimais beaucoup mon travail, j'aimais beaucoup l'équipe. Quand il y avait des périodes mortes, ça commençait à me fatiguer. Ça ne m'énervait pas, dans le sens où ça me fatiguait ça me rendait fatiguée. Tu sais, de jamais savoir si l'émission devait revenir l'année prochaine, ça va être combien de temps le contrat, de toujours devoir se chercher du travail. Tsé, je veux dire. Il faut se chercher du travail en moyenne deux fois par année. Non, c'est exigeant ! Et il y a toujours aussi l'insécurité financière liée à ça parce que tu ne sais jamais si tu vas travailler, combien tu vas gagner, heu.. ça va être combien de temps le contrat et tout. Ça fait qu'il faut toujours que tu aies suffisamment d'argent pour euh ... vivre mettons idéalement au moins six mois sans travailler. Donc, évidemment ce qui prend le bord c'est aussi tout le côté plus plaisant de la vie. Tsé, je voyage moins, en fait je voyage à peu près plus. Euh, je m'achète rien, je consomme pas, euh ... Je vis pas dans la misère, c'est pas ça que je veux dire, mais j'ai comme ... un rythme de vie qui correspond pas du tout à mon salaire, à mon revenu. Parce que je

fais quand même un bon salaire, pour une femme en tout cas. Non, je fais un très bon salaire ! Mais j'en profite pas vraiment parce que je suis toujours inquiète parce que je sais jamais si je vais travailler. Alors, parfois je me dis « j'aimerais mieux je sais pas, gagner 45,000 \$ par année pis euh ... tsé, gagner moins, pis avoir au moins un avenir, pis savoir que je vais gagner ça l'année prochaine ». Tu sais je vais pouvoir budgéter mes affaires. C'est ça. Je trouve qu'avec les années euh ... c'est un peu austère de travailler beaucoup, d'être toujours habitée par ... le travail, qui est pas un travail super enrichissant ... intéressant ... c'est pas vraiment le mot ... mais ... un travail qui a aussi une part sombre et toutes les contraintes financières, et tout ça. Ça commence à me peser davantage. J'ai plus envie de profiter de la vie pis de travailler moins. C'est un métier aussi où ... tsé il y a des échéanciers tout le temps, alors c'est comme ... tu peux pas avoir de vie privée. Tout ce qui compte toujours ... ton topo est toujours plus important que toi. Parce que les contraintes de production sont comme ça. Alors, ta boss là ... n'importe quel patron peut être compréhensif jusqu'à une certaine limite parce qu'il faut que tu livres la marchandise. Donc, si t'es pas prête, si t'es en retard, c'est sur ta vie privée que ... c'est sur ton temps à toi ... Ça je trouve ça un peu tannant, ça me tanne un peu.

*Brigitte : Ça semble être très prenant comme travail? Est-ce que c'est à cause des échéanciers, des délais surtout ?*

Anna : C'est à cause des délais et des coupures. Car là comme ailleurs, ils veulent toujours nous faire faire trois jobs en même temps. Bon, avant il y avait comme euh ... je sais pas, une chercheuse, une journaliste, une assistante pour le réalisateur, pis un réalisateur. Maintenant, il y a juste une journaliste, un réalisateur. Donc, il faut que tu produises le travail de quatre personnes même si tu es deux. Et les délais de production sont aussi plus courts. Et ce que les gens souvent ne comprennent pas, c'est que ce métier-là, il y a la recherche, car il y a beaucoup de recherche et ça, ça prend le temps que ça prend. Et c'est pas parce que tu as moins de temps de production que tu vas avoir moins de temps de recherche (*elle dit ceci sur un ton exaspéré*). Il faut à un moment donné du temps pour que le monde te rappelle quand tu les appelles !! Les gens ne considèrent jamais, en tout cas en production télé, que la recherche c'est la plus grosse partie du travail. Tu peux faire quatre recherches en même temps, ça va pas être plus long qu'en faire juste 1. Ça, ils comprennent pas tellement ça!

*Brigitte : Qui ça « ils »?*

Anna : Les boss. Les boss.

...

**ANNEXE VI**

**Les thématiques abordées dans les récits professionnels  
Tableau récapitulatif (IX)**

**Tableau IX : Les thématiques abordées dans les récits professionnels  
(nombre : 50)**

<b>Dimensions de l'identité</b>	<b>Thèmes abordés</b>	<b>Nombre de travailleurs</b>
<b>Contexte</b>	Situation salariale difficile et précarité d'emploi	11
	Contraintes réglementaires	4
<b>Rapport au temps et à l'espace</b>	Référence à un/ des espace(s)	47
	Âge comme repère temporel	14
	Rupture professionnelle	6
	Rupture dans l'histoire personnelle	5
	Événement de longue durée	7
	Mobilité ascendante	5
	Autonomie dans le parcours ou à des moments	26
	Conscience et appréciation du changement	29
<b>Rapport à l'activité</b>	Projection de soi dans un idéal professionnel	6
	Description des activités professionnelles	25
	Appréciation positive du travail	15
	Signification personnelle accordée au travail	17
	Relations entre les activités et des traits naturels	33
	Description des activités hors travail	13
<b>Rapport aux autres</b>	Interactions avec pairs, collègues, collaborateurs	14
	Sociabilité et support des amis, du réseau	10
	Rôle des responsables de l'embauche	11
	Personne-clef / individus singuliers	19
<b>Présentation de soi</b>	Par le titre professionnel	33
	Par le régime d'emploi	17
	Avec 2 titres et plus	22
<b>Expérience de formation</b>		
<b>Formation instituée</b>	Formation académique (en général)	42
	Formation universitaire	37
	Activités parascolaires	9
	Influence d'un professeur	9
	Concomitance études-travail	11
<b>Socialisation primaire</b>	Influence du milieu familial	11
<b>Socialisation secondaire</b>	Développement des compétences de gestion de carrière	31
	Acquisition de savoirs par la pratique	12
<b>Auto-formation</b>	Activités de lecture, pratique personnelle, etc.	11
<b>Réflexivité</b>	Réflexion sur la direction de la carrière	7
<b>Types de savoirs</b>	Savoirs généraux et savoir-faire professionnels	31
<b>Rapport à la formation</b>	Appréciation positive de l'expérience académique	13

## **ANNEXE VII**

**Les domaines de pratique et les types d'organisation  
dans les parcours des dix travailleurs intermittents  
Tableaux X à XIX**

**Tableau X : Les domaines de pratique et les types d'organisation  
dans le parcours d'Antoine**

Emploi no.	Domaines de pratique	Types d'organisation
1	formation	université
2	jeunesse	service gouvernemental
3	logement	service gouvernemental
4	formation ressources humaines	municipalité
5	formation en gestion	École privée de formation
6	formation en gestion	École privée de formation
7	formation en gestion	autonome/ clients divers
8	formation en gestion et en informatique	collège
9	produit de formation	autonome/ clients divers
10	formation en gestion	autonome/ clients divers

**Tableau XI : Les domaines de pratique et les types d'organisation  
dans le parcours de Paulo**

EMPLOIS	Domaines de pratique	Types d'organisation
1	intervention jeunesse	organisme d'éducation pop.
2	ressources humaines	organisme devel. internat
3	jeunesse	org. devel. internat
4	formation/ alphabétisation	organisme d'éducation pop.
5	formation/ alphabétisation	organisme d'éducation pop.
6	formation/ alphabétisation	organisme d'éducation pop.
7	formation/ alphabétisation	maison d'édition
8	documentation	centre de document
9	formation/ logement	organisme d'éducation pop.
10	formation/ alphabétisation	mixte: public et communautaire
11	formation en ?	regroupem. éduca
12	prévention de la violence	mixte: public et communautaire

**Tableau XII : Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours de Loïc**

EMPLOIS	Domaines de pratique	Types d'organisation
1	animation	loisir/ municipalité
2	documentation	bilbliothèque municipale
3		
4	figuration	télévision
5	figuration	télévision
6	enseignement / littérature	université
7	enseignement / littérature	université
8	enseignement / littérature	université
9	communication	hôpital
10	communication	organisme communautaire
<b>Cumul 1</b>		
1	animation	municipalité
2	enseignement/ littérature	collège
3	enseignement/ littérature	collège
4	(inconnu)	organisme communautaire
<b>Cumul 2</b>		
1 et 2	figuration	télévison
3 à 7	jeu théâtral	théâtre

**Tableau XIII : Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours de Maude**

EMPLOIS	Domaines de pratique	Types d'organisation
1	enseignement/ musique	école primaire
2	enseignement/ musique	école primaire
3	enseignement/ musique	école primaire
4	enseignement/ musique	école primaire
5	enseignement/ musique	école primaire
6	enseignement/ musique	école primaire
7	enseignement/ musique	école primaire
8	rénovation	maison privée
9	enseignement	école privé
10	garde d'enfants	maison privée
11	enseignement	école privée
<b>Cumul 1</b>		
1 à 9	musique	orchestre
<b>Cumul 2</b>		
1 à 12	musique	varié: radio, enregistrement, etc.

**Tableau XIV : Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'Anna**

EMPLOIS	Domaines de pratique	Types d'organisation
1	journalisme	radio
2	journalisme	radio
3	journalisme	télévision
4	journalisme	télévision
5	journalisme	télévision
6	journalisme	télévision
7	journalisme	télévision
8	journalisme	télévision
9	journalisme	radio
10	journalisme	télévision
11	journalisme	télévision
<b>Cumul 1</b>		
1 à 10	journalisme	télévision
11 à 12	journalisme	radio
13	journalisme	télévision

**Tableau XV : Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours de Myriam**

EMPLOIS	Domaines de pratique	Types d'organisation
1	relations publiques	gouvernement
2	relations publiques	gouvernement
3	journalisme	télévision
4	journalisme	télévision
5	journalisme	télévision
6	journalisme	télévision
7	journalisme	télévision
8	journalisme	télévision
9	journalisme	télévision
<b>cumul 1</b>		
1 à 6	journalisme	divers médias écrits
7 à 14	journalisme	divers médias écrits
<b>cumul 2</b>		
1 à 5	journalisme	divers médias écrits



**Tableau XVI : Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours d'Élise**

EMPLOIS	Domaines de pratique	Types d'organisation
1	travail social	CLSC
2	travail social/ famille	service communautaire
3	travail social/ femmes	organisme communautaire
4	travail social/ adultes	CLSC
5	travail social/ famille	CLSC
6	recherche santé publique	université
7	travail social/ famille	CLSC
8	travail social/ jeunesse	CLSC

**Tableau XVII : Les domaines de pratique et les types d'organisation dans le parcours de Natacha**

EMPLOIS	Domaines de pratique	Types d'organisation
1	diététique/ santé publique	hôpital
2	diététique/ santé communautaire	organisme communautaire
3	diététique/ santé communautaire	organisme communautaire
4	santé/ gestion	comptoir alimentaire
5	diététique/ santé communautaire	organisme communautaire
6	diététique/ conseil clinique	centre sportif
7	diététique/ santé communautaire	organisme communautaire
8	diététique/ santé communautaire	organisme communautaire
9	diététique	CLSC
10	diététique/ santé communautaire	organisme communautaire
11	diététique/ santé communautaire	organisme communautaire
12	diététique/ santé communautaire	organisme communautaire
Cumul 1	diététique/ conseil clinique	pratique privée
Cumul 2 1 à 7	communication/ diététique	radio communautaire

**Tableau XVIII : Les domaines de pratique et les types d'organisation  
dans le parcours de Cantin**

<b>EMPLOIS</b>	<b>Domaines de pratique</b>	<b>Types d'organisation</b>
1	programmation informatique	éditions/éducation
2	programmation informatique	éducation
3	programmation informatique	éducation
4	programmation informatique	service gouvernemental
5	programmation informatique	service gouvernemental
6	programmation informatique	service gouvernemental
7	programmation informatique	service de formation en entreprise
8	programmation informatique	éditions/éducation
9	programmation informatique	agence de voyage
10	programmation informatique	éducation
11	programmation informatique	centre de recherche universitaire

**Tableau XIX : Les domaines de pratique et les types d'organisation  
dans le parcours de Félix**

<b>EMPLOIS</b>	<b>Domaines de pratique</b>	<b>Types d'organisation</b>
1	graphisme	autonome
2	graphisme	maison d'édition
3	dessin	maison d'édition
4	dessin	publicitaire
5	dessin	communication
6	dessin	maison d'édition

**ANNEXE VIII**

**Les emplois, le chômage et la formation continue  
dans les cheminements des dix travailleurs intermittents**

**Tableaux XX, XXI et XXII**

**Tableau XX : Les emplois dans les cheminements des dix travailleurs intermittents**  
**Tableau récapitulatif (n=10)**

<b>EMPLOIS</b>		<b>Noms des professionnels</b>
<b>Type de cheminement</b>		
en succession d'emplois	6	Loïc, Maude, Anna, Myriam, Natacha, Félix
en succession et cumul	4	Antoine, Paulo, Élise, Cantin
<b>Entente contractuelle</b>		
emploi à durée indéterminée	tous	
contrat temporaire	tous	
contrat temporaire renouvelé	2	Antoine, Maude
travail à la pige	7	Antoine, Loïc, Maude, Myriam, Natacha, Cantin, Félix
liste de rappel	1	Élise
<b>Statuts d'emplois</b>		
salarié seulement	4	Paulo, Loïc , Anna, Élise
travail autonome seulement	0	-
salarié et travailleur autonome	5	Antoine, Myriam, Natacha, Cantin, Félix
travailleur au noir	1	Maude
<b>Cessations d'emploi</b>		
naturelle	9	tous sauf Cantin
volontaire	9	tous sauf Maude
involontaire	3	Antoine, Paulo, Cantin
bris de contrat	4	Antoine, Paulo, Maude, Natacha

**Tableau XXI : Le chômage dans les cheminements  
des dix travailleurs intermittents : (n=10)**

Moments dans le parcours	Nombre	Noms des professionnels
lors des 2 premières années	3	Élise, Natacha, Cantin,
entre la 3e et la 5 e année	4	Antoine, Paulo, Élise, Natacha
entre la 6e et la 10 e année	7	Antoine, Paulo, Maude, Anna, Myriam, Élise, Natacha,
entre la 11e et la 15 e année	7	Antoine, Paulo, Loïc, Maude, Anna, Myriam, Cantin
après la 16e année	3	Paulo, Anna, Myriam
<b>Fréquence</b>		
3 périodes et moins	2	Loïc, Cantin
plus de trois périodes	7	Antoine, Paulo, Maude, Anna, Myriam, Élise, Natacha
sans aucune période	1	Félix

**Tableau XXII : La formation continue dans les cheminements  
des dix travailleurs intermittents  
tableau récapitulatif (n=10)**

Fréquence de la participation	Nombre	Noms des professionnels
7 activités et plus	6	Antoine, Paulo, Loïc, Maude, Myriam, Élise Natacha,
moins de 2 activités	3	Anna, Cantin, Félix
<b>Moment dans le parcours</b>		
lors des 2 première années	7	Antoine, Paulo, Loïc, Maude, Natacha, Élise, Cantin
entre la 5e et la 10e année	9	Antoine, Paulo, Loïc, Maude, Natacha, Élise, Myriam, Cantin, Félix
après la 10 e année	7	Antoine, Paulo, Loïc, Maude, Anna, Myriam, Cantin
<b>Types de formation</b>		
professionnelle	10	tous
personnelle	3	Antoine, Paulo Natacha
<b>Formats de formation</b>		
programme d'études universitaires	6	Antoine, Paulo, Loïc, Maude, Cantin
programme en série d'activités	6	Antoine, Loïc, Maude, Élise, Anna, Natacha
formation courte	5	Paulo, Maude, Myriam, Élise, Natacha
stage	2	Paulo, Maude
autodidaxie	1	Cantin
sur le tas	1	Félix
<b>Diversité des formats</b>		
non, 1 seul format	3	Anna, Myriam, Félix
oui, 2 formats	4	Loïc, Élise Natacha, Cantin
oui, 3 formats ou +	3	Antoine, Paulo, Maude
<b>Motifs de participation</b>		
perfectionnement professionnel . volontaire	8	Antoine, Loïc, Maude, Myriam, Natacha, Élise, Cantin, Félix,
. forcé	1	Paulo
recherche d'emploi et gestion de carrière	5	Antoine, Paulo, Loïc, Élise, Natacha
promotion professionnelle	4	Antoine, Loïc, Maude, Cantin
reconversion professionnelle	2	Antoine, Anna
construction de l'orientation professionnelle	3	Antoine, Paulo, Loïc
développement personnel	2	Antoine, Natacha
insertion professionnelle	1	Paulo

**ANNEXE IX**

**Repères et formes identitaires : les traits les plus discriminants**  
**Tableau XXIV**

**Tableau XXIV : Repères et formes identitaires : les traits les plus discriminants**

DIMENSIONS	REPÈRES	FORMES IDENTITAIRES			
		OSCILLANTE	FUYANTE	COMPROMIS	AMBITION
CONTEXTE	accessibilité	plutôt difficile	plutôt facile	très difficile	très facile
RAPPORT AU TEMPS ET A L'ESPACE	espace privilégié	intime	intime sociabilité	professionnel et personnel	professionnel et personnel
	volonté	faible	modérée	forte	forte
	horizon	obscur	non-révisé	clair	clair
	autonomie dans direction	faible	forte	forte	forte
	sens du trajet	horizontal descendant	horizontal	horizontal	ascendant
ACTIVITÉ					
de travail	implication	faible	modérée	très forte	très forte
	appréciation positive	faible	déclinante	forte	très forte
hors travail	implication	forte	forte	peu démarquée	peu démarquée
RAPPORT A AUTRUI	support des pairs	faible	fort	fort	-
	support intuitio.	fort	faible	fort	faible
	sociabilité / pairs	faible	très forte	forte	forte
	rapport / clientèle	très difficile	variable	positif	positif
	reconnais / supéri	manque	variable	positive	très positive
	modèle professio.	présent	absent	présent	présent
	recherche/pouvoir	faible	faible	très forte	très forte
RAPPORT A LA FORMATION	types de formation	personnelle	professionnelle	professionnelle	professionnelle
	types de savoir	. savoir-être . stratégiques	. professionnels	. professionnels . stratégiques	professionnels
	perspective d'appropriation	. introspection . visée instrumentale	. réorientation . découverte de soi . socialibilité	. performance . élargissement des savoirs . gestion de carrière	. performance . élargissement des savoirs . éthique
	objet/ réflexivité	nature person.	. goûts prof.	. réussite	. portée de l'activité