

# **Cahiers du CRISES**

## **Collection Études théoriques**

**No ET0204**

**Diversification et fragmentation du travail.  
Le passage de l'emploi salarié typique à des formes  
de travail atypique chez des travailleurs  
de plus de 45 ans**

par Martine D'Amours

avec la collaboration de :

Élaine Lachance, Stéphane Crespo et Frédéric Lesemann

*Publication conjointe*

*Crises/INRS-urbanisation, culture et sociétés*

avril 2002



## REMERCIEMENTS

Le présent rapport de recherche a été produit grâce à une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (no 410-98-164), accordée pour un projet intitulé *Les stratégies de repositionnement des travailleurs et travailleuses de 45 et plus mis hors travail*. Les professeurs responsables de ce projet, MM. Frédéric Lesemann (INRS Urbanisation, Culture et Société), chercheur principal, Yves Carrière (Simon Fraser University), Marc-André Deniger (Université Laval) et Eric Shragge (McGill University), remercient le CRSHC pour son soutien financier.

Ce rapport a été conçu et rédigé par Martine D'Amours, sociologue et agente de recherche à l'INRS Urbanisation, Culture et Société. L'auteure tient cependant à remercier pour leur importante contribution :

M. Stéphane Crespo, agent de recherche, qui a effectué le traitement des données statistiques ayant servi de matériau pour la rédaction du chapitre 1 ;

Mme Éline Lachance, agente de recherche, qui a assumé le recrutement des candidats, partagé la tâche de réalisation et d'analyse des entretiens qui constituent la base du chapitre 2 et fait bénéficier la signataire principale de ses idées ou interprétations concernant leur contenu ;

M. Frédéric Lesemann, professeur-chercheur à l'INRS Urbanisation, Culture et Société, premier responsable du projet de recherche dans lequel s'est inscrite la présente étude, qui a été le principal interlocuteur et complice dans la discussion des idées élaborées au chapitre 3.

À divers moments et à divers titres, toutes ces personnes ont participé aux discussions entourant la problématique, le choix des méthodologies, la confection des outils de recherche et la discussion des résultats préliminaires. Qu'elles s'en trouvent ici chaleureusement remerciées.

Nous tenons également à exprimer notre gratitude à l'égard de toutes les personnes-contact au sein des syndicats, organismes spécialisés sur les questions de l'emploi des 45 ans et plus et autres organismes sans lesquels nous n'aurions pu constituer une banque de répondants pour cette recherche, ainsi qu'à l'égard des personnes répondantes elles-mêmes, qui ont bien voulu partager avec nous leur temps et leur expérience de repositionnement dans des formes de travail atypiques.

Finalement mais non moindrement, nous remercions Mme Nicole Wragg qui a effectué la mise en forme du présent document.

## Table des matières

---

Remerciements .....	i
Table des matières.....	ii
Liste des graphiques .....	iv
Liste des tableaux.....	iv
Liste des encadrés .....	iv
Liste des sigles utilisés.....	v
Résumé .....	vi
Introduction.....	1
Chapitre 1 - Les formes de travail atypiques : un état des lieux.....	4
1.1 De la société salariale à son effritement.....	4
1.2 Les formes atypiques de travail : définition, évolution et conditions associées.....	8
1.2.1 Définitions .....	8
1.2.2 Portrait des formes typiques et atypiques selon l'âge et le genre .....	11
1.2.3 Évolution selon l'âge et le genre des deux principales formes atypiques : le travail à temps partiel et le travail indépendant (1976-2000).....	18
1.2.4 Caractéristiques associées à ces statuts d'emploi et de travail.....	23
Chapitre 2 – Les trajectoires de salariés devenus travailleurs atypiques après 45 ans .....	27
2.1 Les travailleurs indépendants.....	29
2.1.1 Portrait du sous-échantillon .....	29
2.1.2 Contexte de rupture et éléments structurant la phase de repositionnement.....	32
2.1.3 Le travail indépendant : diversité des stratégies et du sens .....	34
2.1.4 Comparaison des emplois sous l'angle du revenu, du temps de travail et de la protection sociale .....	36
2.1.5 Comparaison des emplois sous l'angle de la centralité du travail et du rapport au travail.....	37
2.1.6 Impact de la transition sur les représentations des formes d'emploi, des risques sociaux et de l'avancée en âge .....	39
2.2 Les microentrepreneurs .....	43
2.2.1 Portrait du sous-échantillon .....	43
2.2.2 Contexte de rupture et éléments structurant la phase de repositionnement.....	45
2.2.3 Le microentrepreneuriat : diversité des stratégies et du sens .....	46
2.2.4 Comparaison des emplois sous l'angle du revenu, du temps de travail et de la protection sociale .....	47

2.2.5 Comparaison des emplois sous l'angle de la centralité du travail et du rapport au travail.....	48
2.2.6 Impact de la transition sur les représentations des formes d'emploi, des risques sociaux et de l'avancée en âge .....	49
2.3 Les travailleurs salariés atypiques.....	51
2.3.1 Portrait du sous-échantillon .....	51
2.3.2 Contexte de rupture et éléments structurant la phase de repositionnement.....	53
2.3.3 Le travail salarié atypique : diversité des stratégies et du sens.....	56
2.3.4 Comparaison des emplois sous l'angle du revenu, du temps de travail et de la protection sociale .....	57
2.3.4 Comparaison des emplois sous l'angle de la centralité du travail et du rapport au travail.....	58
2.3.6 Impact de la transition sur les représentations des formes d'emploi, des risques sociaux et de l'avancée en âge .....	60
Chapitre 3 - Diversification et individualisation du travail : vers une compréhension nouvelle du lien entre travail et vieillissement.....	65
3.1 Contexte commun, trajectoires diversifiées .....	65
3.2 Cinq significations du repositionnement dans une forme de travail atypique .....	67
3.3. Le nouvel esprit du capitalisme, la diversité des mondes du travail.....	70
3.4 Vers une nouvelle compréhension du lien entre travail et vieillissement .....	72
Conclusion.....	75
Bibliographie .....	79
ANNEXE 1 – SCHÉMA D'ENTRETIEN .....	81

## Liste des graphiques

---

1 – Pourcentage de travailleurs autonomes sans employés, 1976-2000, Québec, hommes et femmes âgés de 45 à 54 ans et 55 à 64 ans .....	21
2 – Pourcentage de travailleurs salariés à temps partiel, 1976-2000, Québec, hommes et femmes âgés de 45 à 54 ans et 55 à 64 ans .....	22

## Liste des tableaux

---

1 - Taux d'activité, taux de chômage et taux d'occupation des hommes et des femmes de 15 à 64 ans, Québec, 2000, moyennes annuelles .....	11
2 - Répartition des hommes occupés entre formes typiques et atypiques Québec 2000, moyennes annuelles.....	13
3 - Répartition des femmes occupées entre formes typiques et atypiques, Québec 2000, moyennes annuelles.....	16
4 – Synthèse des 30 entretiens .....	63

## Liste des encadrés

---

Encadré 1 - Formes de travail typiques et atypiques : définitions.....	10
Encadré 2 – Les travailleurs indépendants .....	30
Encadré 3 - Les microentrepreneurs.....	44
Encadré 4 – Les travailleurs salariés atypiques .....	52

## Liste des sigles utilisés

---

ATI : Aide au travail indépendant

OBNL : Organisme à but non lucratif

PME : Petite et moyenne entreprise

SEA : Soutien à l'emploi autonome

STA : Soutien au travail autonome

## RÉSUMÉ

L'emploi salarié régulier et à temps plein qui s'est peu à peu imposé comme norme dans la période d'après-guerre ne désignait pas simplement une modalité de rapport au travail, mais était devenu l'élément intégrateur d'un modèle de société. Ce modèle, à la fois de travail et de société, connaît, depuis le milieu des années '70, un effritement durable qui se manifeste notamment par la multiplication de formes de travail atypiques.

Qu'elles dérivent d'une forme fragmentée de salariat ou du remplacement d'une dynamique d'emploi par un lien de marché, qu'elles soient surtout le lot des hommes (comme le travail indépendant) et surtout celui des femmes (comme l'emploi salarié à temps partiel, régulier ou non), les formes de travail atypiques sont supportées de manière disproportionnée par les plus jeunes et par les plus âgés. Concernant cette dernière catégorie, le seuil critique s'établit à 55 ans, un pattern qui rappelle celui du chômage de longue durée et de la sortie définitive de l'activité.

Le cœur de cette recherche s'est intéressé aux transitions, et plus précisément aux trajectoires de salariés qui ont perdu ou quitté leur emploi après 45 ans et se sont repositionnés dans des formes de travail non salariées ou salariées atypiques, les abordant sous l'angle des revenus et des protections sociales mais aussi de l'identité professionnelle, de la centralité du travail et du rapport au travail et questionnant l'impact de cette transition sur les représentations des différentes formes de travail, des risques sociaux et de l'avancée en âge.

Face à un contexte commun de bouleversements du monde du travail, les répondants se retrouvent dans des situations diversifiées, tant pour ce qui concerne leurs conditions matérielles (rémunération et protection sociale) que le sens qu'ils donnent au travail et à leur propre trajectoire professionnelle. Nous avons organisé cette hétérogénéité autour de cinq trajectoires qui sont autant de significations prises par le passage à une forme de travail atypique après 45 ans. Pour certains répondants, le travail atypique constitue une transition entre la carrière et la retraite ; pour d'autres, il est une manière stimulante d'exercer sa compétence professionnelle; pour un troisième groupe, il prend le sens d'un projet d'entreprise très fortement investi, à la fois au plan matériel et émotif, parfois payé d'une importante baisse des revenus; pour un quatrième groupe, également aux prises avec des conditions économiques précaires, il est une conséquence de la difficulté de trouver un emploi ou une stratégie de protection contre la mise à l'écart de l'emploi salarié ; pour un cinquième et dernier groupe, il est synonyme de grande précarité matérielle et de perte de sens.

Cette recherche sur la transition de l'emploi salarié typique à différentes formes atypiques chez des travailleurs de 45 ans et plus nous a conduits à poser différemment la question de l'âge en lien avec celle du vieillissement. Il nous apparaît maintenant que le vieillissement au travail se construit très différemment selon les secteurs d'activité, les modes d'organisation du travail dans ces secteurs, les formes de protection sociale offertes, les trajectoires individuelles et les capacités des individus de se redéfinir une cohérence propre. Dans certaines combinaisons de ces divers éléments, le vieillissement au travail surgit comme un obstacle quasi insurmontable qui peut conduire jusqu'à l'exclusion sociale; dans d'autres, il n'existe même pas comme question, l'âge n'apparaissant pas comme un problème.

## Introduction

---

Notre équipe de recherche est entrée dans le thème du travail atypique par le biais de la sortie anticipée de l'activité des travailleurs de 45 ans et plus. Pour le dire rapidement, depuis les 25 dernières années, dans la majorité des pays industrialisés, une proportion grandissante de femmes et d'hommes ont été mis hors travail bien avant l'âge officiel ou habituel de la retraite. Les modalités de cette sortie anticipée ont pu varier, incluant tout aussi bien la préretraite ou la retraite anticipée que le chômage de longue durée assorti d'une absence de réinsertion sur le marché du travail. Cette mise à l'écart, qui a touché surtout les personnes de 55 ans et plus mais aussi, dans une moindre mesure, le groupe des 45-54 ans, a été perçue dans plusieurs pays comme une manière « socialement acceptable » de gérer la décroissance des effectifs, en contexte de concurrence accrue (D'Amours et Lesemann, 1999 ; Crespo et Beausoleil, 1999 ; D'Amours, Lesemann et Crespo, 2001).

En nous intéressant, dans la présente recherche, à ceux qui avaient perdu ou quitté un emploi salarié typique et s'étaient repositionnés dans un nouveau statut d'emploi, emploi salarié atypique ou travail autonome en solo, avec des membres de la famille, voire avec quelques employés, nous avons l'intuition (voire l'ambition !) d'étudier le passage d'un type de société (salariale) à un autre (post-salariale) à travers ceux qui avaient eu l'expérience de ces deux mondes. En effet, comme le révèlent des données récentes contenues dans le présent rapport, ce n'est pas seulement le chômage, mais également l'effritement de la norme de l'emploi salarié typique et son remplacement par une multiplicité de formes atypiques, qui est supporté de façon disproportionnée par les plus jeunes et par les plus âgés. Concernant cette dernière catégorie, le seuil critique s'établit aussi à 55 ans (il était déjà bien établi chez les 65 ans et plus), avec un écart significatif entre les hommes et les femmes.

Mais l'évolution de la composition de l'emploi et sa répartition entre les sexes et les catégories d'âge laissent dans l'ombre un certain nombre de questions :

- sur les conditions concrètes associées à ces statuts d'emploi;
- sur les causes ou l'interprétation qu'on peut donner à la multiplication des statuts d'emploi dans certaines catégories d'âge (ex : pour les jeunes, allongement de la durée des études;

pour les plus vieux, difficulté à demeurer en emploi typique ou, au contraire, transition douce vers la retraite);

- sur le sens donné par les personnes concernées à ces réalités de travail atypique.

Nous avons cherché à éclairer le sens donné aux transitions à travers les parcours de 30 individus ayant perdu ou quitté un emploi typique et s'étant repositionnés après 45 ans dans l'une ou plusieurs des formes atypiques suivantes : travail indépendant (travail autonome sans employé), microentrepreneurship (incluant entreprise familiale et coopérative de travail), emploi salarié atypique <sup>1</sup> (temps partiel, occasionnel, contractuel). Nous nous sommes intéressés en particulier aux éléments ayant contribué à structurer cette phase de transition et les choix de repositionnement (en particulier les politiques sociales, les choix d'entreprises et les choix familiaux), ainsi qu'à la comparaison entre emplois salariés typiques et emplois de repositionnement, à la fois dans leurs composantes objectives (revenu, horaires, formes de protection) et dans leurs composantes plus subjectives (identité, rapport au travail, représentation que ces personnes ont des formes d'emploi, des risques sociaux, de l'avancée en âge).

L'intérêt d'étudier les travailleurs de plus de 45 ans réside dans le fait qu'ils sont de plus en plus touchés par les formes atypiques, surtout après 55 ans, mais que la majorité a connu les deux modèles. En étudiant les repositionnements en situation de travail atypique chez les personnes de 45 ans et plus, nous étudions donc une réalité émergente, la manifestation de la transition entre un modèle de travail et un autre, en interrogeant ceux qui vivent cette transition et ont connu suffisamment les deux modèles pour pouvoir les comparer. C'est parce que les 45-65 ans sont les plus représentatifs de ce modèle de société salariale qu'il est intéressant de les étudier ; en effet, ils sont porteurs de deux « types » de société, ce qui en fait le meilleur groupe pour étudier l'enjeu de la transition entre ces modèles.

En bout de ligne, et contrairement à notre hypothèse initiale qui postulait des différences importantes entre les repositionnements, nous avons trouvé beaucoup de ressemblances entre les formes atypiques qui, au-delà de leurs particularités, apparaissent comme autant de formes flexibles de travail certes, mais aussi comme autant de manifestations d'une individualisation et d'une diversification du travail et des trajectoires: diversité des trajectoires professionnelles qui mènent au repositionnement, diversité des formes de travail chez un même individu,

combinaisons de revenus (provenant d'un emploi salarié, d'un travail indépendant, d'un régime de retraite ou de prestations sociales), de statuts (statut de salarié ou statut de travailleur indépendant, ou encore plus prestigieux, d'entrepreneur), de protections (publiques, privées, via le conjoint ou alors inexistantes), de formes de soutien par la famille et les réseaux, éclatement finalement de ces dimensions qui se trouvaient réunies dans le salariat typique.

Cette étude exploratoire, dont plusieurs aspects mériteraient d'être approfondis dans des recherches subséquentes, a surtout eu le mérite de nous aider à déconstruire certaines certitudes, et de nous amener sur de nouvelles pistes de recherche, relatives notamment à une vision renouvelée et diversifiée du lien entre travail et vieillissement. Plus précisément, nous terminons cette recherche en formulant la double hypothèse suivante 1) il n'est pas possible de comprendre le vieillissement au travail comme une réalité stable dans le temps, unifiée et univoque; 2) la question de l'âge et du vieillissement au travail doit être analysée en fonction de différents « mondes de production » .

Le présent rapport se divise en trois chapitres. Le premier chapitre est consacré à la définition des formes de travail atypiques, à l'étude de leur occurrence et de leur évolution selon les catégories d'âge et le genre, et finalement à l'identification de certaines conditions de rémunération et de protection qui y sont associées. Le second aborde l'étude des transitions à travers les parcours d'individus de plus de 45 ans ayant quitté ou perdu un emploi typique et maintenant repositionnés dans un statut atypique. Le troisième analyse les repositionnements de manière globale, comme autant de manifestations d'une tendance à la diversification et à l'individualisation du travail et développe l'idée que dans ce monde du travail diversifié, le vieillissement prend des significations multiples.

---

<sup>1</sup> Tout au long de ce rapport, nous parlons de salariat atypique ou de formes salariées atypiques pour désigner l'emploi salarié à temps partiel et l'emploi temporaire, alors que l'expression « travail atypique » englobe aussi le travail autonome sans employé, ou travail indépendant.

## **Chapitre 1 - Les formes de travail atypiques : un état des lieux**

---

Ce chapitre vise à saisir les grandes transformations qui ont ébranlé le monde du travail depuis une trentaine d'années. Une première section rappelle comment l'emploi salarié régulier et à temps plein qui s'est peu à peu imposé comme norme dans la période d'après-guerre ne désignait pas simplement une modalité de rapport au travail, mais était devenu l'élément intégrateur d'un modèle de société. Ce modèle, à la fois de travail et de société, connaît, depuis le milieu des années '70, un effritement durable qui se manifeste notamment par la multiplication de formes de travail atypiques. Une deuxième section est consacrée à la définition de ces formes atypiques, à l'étude de leur occurrence et de leur évolution selon les catégories d'âge et le genre, et finalement à l'identification de certaines conditions de rémunération et de protection qui y sont associées.

### **1.1 De la société salariale à son effritement**

Les années 1945-75 correspondent à ce que de nombreux auteurs ont désigné comme un type de société « salariale » (Castel, 1995). La société salariale est la combinaison d'un type d'emploi, d'un modèle de rapports entre les sexes ou de modèles familiaux, d'un type d'État et d'une conception des rôles et des activités impartis aux divers âges de la vie (Gaullier, 1998 ; D'Amours, Deniger, Lesemann et Shragge ; 1998).

Le type d'emploi est un emploi régulier, à plein temps, à durée indéterminée, souvent le même pour toute la vie, ou alors avec une mobilité ascendante, c'est-à-dire une progression de carrière permettant d'améliorer son sort. Il s'agit également d'un emploi qui donne accès à des droits collectifs et à des mesures de protection sociale.

Coiquaud (1998) donne une intéressante description de ce statut classique du travailleur :

Il s'agit d'une personne salariée, embauchée par un employeur unique, pour occuper un poste, à temps plein, dans un lieu organisé. Le poste ainsi pourvu est permanent, stable et offre normalement des possibilités de carrière, soit au moyen de l'ancienneté, soit grâce à des qualifications obtenues par une formation, ou encore par le respect de différents critères d'évaluation et de promotion propres à l'entreprise. La personne salariée reçoit en contrepartie de son travail une rémunération de façon régulière. L'employeur contribue aux garanties sociales du travailleur en cotisant à différents régimes (pension,

maladie et accident du travail). Par ailleurs, le syndicat tente de jouer un rôle d'intermédiaire destiné à améliorer les relations et conditions de travail. (Coiquaud ; 1998 : 73)

La famille type de cette société repose sur un père pourvoyeur et une mère au foyer, quoique ce modèle ait connu au moins deux variantes : la mère en emploi à temps plein ou avec une présence intermittente ou à temps partiel sur le marché du travail. Le « plein emploi » de la société salariale est donc essentiellement le plein emploi des chefs de ménage masculins, parce qu'à l'époque, la majorité des femmes ne faisaient pas partie de la main-d'oeuvre active, c'est-à-dire de celle qui occupe un emploi, ou qui revendique d'en occuper un. Le salaire masculin était censé faire vivre toute la famille, et les différences de salaires entre hommes et femmes ont été longtemps justifiées par la représentation que le salaire des femmes n'était au fond qu'un salaire d'appoint.

Ce n'est que dans les années 60, et surtout 70, que les femmes ont commencé à investir massivement un marché du travail jusque-là essentiellement masculin. Elles l'ont fait dans des occupations qui prolongeaient leurs rôles familiaux (les fameux ghettos d'emplois, dans lesquels les salaires sont inférieurs aux salaires masculins pour des emplois comparables) et elles ont eu sur le marché du travail des trajectoires beaucoup plus précaires et discontinues que les hommes, notamment parce qu'elles étaient d'abord « conscrites » par la sphère familiale.

L'État de la société salariale est un État dit « providence », qui met en place des protections sociales pour pallier à l'éventualité d'une rupture provisoire de l'emploi salarié : accident, maladie, chômage de courte durée, et par la suite, maternité. En outre, des régimes spécifiques sont prévus pour le moment où l'on cesse de travailler de manière définitive, pour cause de vieillesse ou d'invalidité. En d'autres termes, le statut de salarié donne accès à des mesures d'indemnisation en cas de retrait provisoire ou définitif de l'emploi et en corollaire, c'est sur la base du salariat que sont financés la plupart des systèmes de protection.

Dans cette société où l'emploi salarié est la norme, la formation, le travail, les protections sociales sont structurés autour d'un découpage assez rigide des activités, rôles et fonctions attribués à chacun des âges de la vie : la jeunesse est l'âge de la formation, l'âge mûr est celui du travail et des responsabilités familiales (selon la division hommes-femmes évoquée plus haut), et la vieillesse est l'âge de la retraite bien méritée, par définition de l'inactivité. Rappelons qu'en 1950, on pouvait espérer vivre en moyenne jusqu'à 65 ans, soit quelques années à peine après la prise de la retraite.

Finalement, la société salariale est fortement normée et intégrée. Le travail en est le pivot, le « grand intégrateur » pour reprendre l'expression de Barel, l'organisateur des temps sociaux, un vecteur important du développement des identités individuelles et collectives. Dans les milieux ouvriers, c'est un facteur de socialisation plus important que l'école. Plus qu'un revenu, le travail fournit une protection contre les risques de la vie, un milieu d'appartenance, un statut social, une identité. Des travaux que nous avons menés auprès de chômeurs de longue durée de 45 ans et plus, il ressort que la perte la plus durement ressentie n'est pas la baisse de revenu ou même la pauvreté qu'entraîne inévitablement le chômage de longue durée, mais la perte du statut de travailleur et la rupture du contrat social implicite qui promettait la retraite bien méritée après une vie de labeur (D'Amours et Bisson, 1998 ; D'Amours, Deniger, Lesemann et Shragge ; 1998 et 1999).

Cette condition salariale hégémonique commence à s'effriter de manière durable à partir du milieu et même du début des années '70 (Tremblay ; 1997 : 114). Cet effritement se manifeste d'abord par la perte d'hégémonie (ou le recul) du type d'emploi qui constituait l'axe intégrateur de la société salariale (Castel ; 1995), et plus précisément par :

- le recul de la norme de l'emploi salarié typique, c'est-à-dire de l'emploi salarié permanent et à plein temps. Plus précisément, l'emploi salarié à temps plein demeure encore au Québec le fait de la majorité des emplois, mais cette majorité a régressé depuis 20 ans, passant de 83,3% à 70,7% de l'ensemble des emplois. Par ailleurs, ce type d'emploi est devenu minoritaire pour ce qui concerne les emplois nouvellement créés, comptant pour à peine un peu plus du quart (26,7%) de la création nette d'emplois entre 1976 et 1995 (Matte et als. ;1998).
- la progression des formes de travail « atypiques » : emploi à temps partiel, emploi temporaire, saisonnier ou contractuel, travail indépendant, ou cumul d'une ou de plusieurs de ces formes. Encore une fois, il faut regarder cette réalité à la fois par la loupe des nouveaux emplois plutôt que par celle du pourcentage des emplois totaux. Ainsi, près du trois quarts (73,3%) des emplois créés au Québec entre 1976 et 1995 sont des emplois autonomes ou des emplois à temps partiel (Matte et als., 1998). La définition, l'évolution et les conditions associées à ces formes de travail, détaillées selon les catégories d'âge et le genre, font l'objet de la section 1.2 du présent chapitre.
- la multiplication du nombre de personnes exclues du travail rémunéré. Il ne s'agit pas ici seulement des chômeurs et des chômeuses, mais aussi de tous ceux et celles qui sont sortis de la population active et qu'on désigne comme inactifs. C'est le cas des retraités, de la

plupart des pré-retraités, des chômeurs découragés qui ne cherchent plus d'emplois (et dont une bonne partie vit des prestations d'aide sociale). Le mouvement favorisant la sortie anticipée de l'activité des travailleurs à partir de 55 et même de 50 ans, a contribué à grossir les rangs des inactifs (D'Amours et Lesemann, 1999 ; Crespo et Beausoleil, 1999 ; D'Amours, Lesemann et Crespo, 2001). Certaines personnes se repositionnent toutefois dans des statuts d'activité non salariée (D'Amours et Bisson, 1998 ; D'Amours, Deniger, Lesemann et Shragge, 1998 et 1999).

Mais les bouleversements ne s'arrêtent pas aux frontières du travail ; ils touchent aussi les réalités familiales, l'efficacité des régimes de protection sociale, ainsi que la représentation des âges de la vie.

En 30 ans, l'évolution des rapports entre les sexes et des modèles familiaux a modifié considérablement le portrait de la famille « type » de l'après-guerre. Les femmes ont envahi massivement le marché du travail et, c'est l'élément nouveau, elles y restent même lorsqu'elles ont des enfants. En 1976, 32,6% des mères québécoises de 20 à 44 ans avaient un travail rémunéré, en 2000, cette proportion a plus que doublé pour atteindre 68,6% (Institut de la statistique du Québec ; 2001 : 232). Même si leurs trajectoires professionnelles demeurent, plus que les trajectoires masculines, marquées par la discontinuité et la précarité, les femmes sont passées massivement du statut d'inactivité à celui d'activité et cette nouvelle donne bouleverse à son tour les rôles sexuels et les choix conjugaux.

En outre, le droit du travail et les protections sociales conçues sur le modèle de l'emploi salarié temps plein sont devenus inadéquats pour répondre aux problèmes posés par le chômage structurel et les formes atypiques de travail. En effet, les programmes de protection ont été conçus pour les accrocs temporaires au modèle de l'emploi salarié à temps complet et à durée indéterminée (maladie, accident, chômage de courte durée) ou pour les années, généralement peu nombreuses, qui séparaient la fin de l'emploi de la fin de la vie. Ils deviennent donc complètement inadaptés à un contexte où l'emploi permanent se fait de plus en plus rare, où le chômage n'est plus seulement de courte durée, où on peut sortir de l'emploi régulier à 50 ans et mourir à 85.

Le modèle ternaire, dans lequel jeunesse égale formation, âge mûr égale emploi régulier temps complet et vieillesse égale retraite inactive, ne tient plus la route. On n'étudie plus seulement dans sa jeunesse, on parle maintenant de la nécessité d'une formation tout au long de la vie. L'âge mûr est de moins en moins celui de l'emploi régulier temps plein, et de plus en plus celui de la combinaison de plusieurs formes de travail, à travers lesquels chacun tente de trouver un

revenu, un minimum de protection et une occupation qui ait du sens, tout en assumant ses responsabilités familiales envers ses enfants, mais aussi, de plus en plus, envers ses parents. Également, la mise à l'écart professionnelle ne coïncide plus toujours (ni même plus souvent) avec la vieillesse. L'âge de la retraite n'est plus celui de l'inactivité.

Finalement, on assiste à l'effritement du modèle classique de société, c'est-à-dire au déclin de la société vue comme modèle d'ordre et d'intégration. Ce déclin, Touraine le définit comme une dissociation de l'économie et de la culture, une rupture des liens qui unissent liberté personnelle et efficacité collective, un affaiblissement des rôles, normes et valeurs sociaux par lesquels se construisait le monde vécu (Touraine; 1997 : 53-57). Ce déclin des systèmes fortement intégrés et autorégulés a un impact sur l'expérience personnelle puisque "l'unité de celle-ci se trouvait dans le miroir des institutions: l'image du citoyen, celle du travailleur, intériorisaient les normes et les valeurs des sociétés d'ordre et des sociétés de progrès" (*op. cit.*: 59). L'action n'est plus conçue comme la réalisation des normes d'un système social intégré autour de principes communs aux acteurs et au système, mais comme des stratégies d'acteurs relativement libres et responsables de construire les normes et le sens de leurs pratiques (Lesemann, D'Amours, Deniger, Shragge ; 2001).

## **1.2 Les formes atypiques de travail : définition, évolution et conditions associées**

Les formes atypiques de travail sont un vaste ensemble qu'on peut sommairement diviser en deux sous-ensembles. Le premier regroupe les formes d'emploi qui se distinguent de l'emploi salarié régulier à temps plein, soit par une durée hebdomadaire de travail réduite (par exemple l'emploi à temps partiel), soit par une durée limitée ou une instabilité de la relation d'emploi (par exemple l'emploi temporaire, contractuel, saisonnier). Le second regroupe les formes de travail qui relèvent non d'un lien d'employeur à employé mais d'une relation producteur-client (par exemple le travail indépendant). Bref, certaines de ces formes témoignent de la précarisation du lien d'emploi alors que d'autres relèvent d'une dynamique de remplacement du lien d'emploi par un lien de marché (Vallée, 1999 ; Matte et als ; 1998).

### **1.2.1 Définitions**

Certains auteurs (comme par exemple Asselin, in Institut de la statistique du Québec, 2001) considèrent comme atypiques toutes les formes de travail autres que l'emploi salarié régulier à temps plein. Pour notre part, nous entretenons de sérieuses réticences à considérer comme « travailleurs atypiques » les travailleurs autonomes employeurs (d'autant que les statistiques

officielles ne font pas de distinction entre eux selon le nombre d'employés), ainsi que les personnes qui cumulent un emploi salarié typique avec une forme atypique.

Les tableaux <sup>2</sup> contenus dans cette section sont donc construits sur la base des définitions suivantes. Nous considérons comme « travailleurs typiques » les détenteurs d'un emploi salarié permanent à temps plein, les travailleurs autonomes employeurs (tout en sachant qu'un certain nombre, inconnu, de microentrepreneurs ont beaucoup en commun avec les travailleurs atypiques), de même que ceux qui cumulent l'une de ces formes typiques avec une forme atypique. Nous considérons comme « travailleurs atypiques » ceux qui exercent un emploi salarié à temps partiel (régulier ou temporaire), un emploi temporaire (à temps plein ou à temps partiel), les travailleurs autonomes sans employés, aussi appelés travailleurs indépendants (à temps plein ou à temps partiel) et finalement ceux qui cumulent plusieurs de ces formes (pour plus de détails, consulter l'encadré 1).

---

<sup>2</sup> Les statistiques citées dans la suite de ce chapitre proviennent des microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, vagues 1976 à 2000. Cette enquête, créée en 1945, est menée mensuellement auprès des ménages et a pour objectif de fournir des données descriptives et explicatives sur les personnes occupées, les chômeurs et les inactifs.

## ENCADRÉ 5 - FORMES DE TRAVAIL TYPIQUES ET ATYPIQUES : DÉFINITIONS

**Travailleur typique** : personne qui occupe exclusivement un emploi salarié à plein temps OU est exclusivement travailleur autonome employeur OU exerce un cumul impliquant de manière principale l'une de ces deux formes de travail.

**Travailleur salarié permanent à plein temps** : personne dont l'emploi principal\* est permanent et comporte habituellement 30 heures ou plus par semaine.

**Travailleur autonome employeur** : personne dont la catégorie de travailleur à l'emploi principal est « travailleur indépendant avec employés », qu'il soit ou non constitué en société.

**Travailleur « cumulard » typique** : personne qui exerce plus d'un emploi, mais dont l'emploi principal est soit un emploi salarié permanent à plein temps, soit l'exercice du travail autonome avec employés. (En principe, peut inclure des travailleurs détenant un emploi secondaire atypique).

**Travailleur atypique** : personne qui occupe exclusivement un emploi salarié à temps partiel OU un emploi salarié temporaire OU est exclusivement travailleur indépendant OU exerce un cumul impliquant de manière principale l'une de ces formes de travail.

**Travailleur salarié à temps partiel** : personne dont l'emploi principal comporte habituellement moins de 30 heures par semaine. (peut être ou non permanent).

**Travailleur indépendant** : personne dont la catégorie de travailleur à l'emploi principal est « travailleur indépendant sans employés », qu'il soit ou non constitué en société. (peut être à temps plein ou à temps partiel).

**Travailleur temporaire** : personne dont l'emploi principal est non permanent. Un emploi non permanent peut être saisonnier, temporaire d'une durée déterminée ou à contrat (incluant les agences d'emplois temporaires), ou enfin occasionnel ou autre. (peut être à temps plein ou à temps partiel).

**Travailleur « cumulard » atypique** : personne qui exerce plus d'un emploi, mais dont l'emploi principal n'est ni un emploi salarié permanent à plein temps, ni l'exercice du travail autonome avec employés. (En principe, peut inclure des travailleurs détenant un emploi secondaire typique).

\* Au sens de l'EPA, l'emploi principal est celui qui comporte habituellement le plus grand nombre d'heures de travail par semaine.

Comme le soulignent Carnoy et Castells (1997 : 18) «la grande catégorie des emplois flexibles» atteignait en 1993 une proportion variant entre 32 et 42% dans les pays membres du G-7, mais ses formes spécifiques (travail autonome, travail à temps partiel, travail temporaire) diffèrent selon la réglementation fiscale et la législation du travail des différents pays. Nous nous sommes donc interrogés sur les formes spécifiques prises par le développement du travail atypique au Québec ainsi que l'incidence de chacune de ces formes selon les catégories d'âge et le genre.

### 1.2.2 Portrait des formes typiques et atypiques selon l'âge et le genre

Le tableau 1 présente, pour les hommes et les femmes de 15 à 64 ans, les taux d'activité, de chômage et d'occupation<sup>3</sup> pour chacune des catégories d'âge, alors que les tableaux 2 et 3 examinent respectivement comment les hommes et les femmes occupés de 15 à 64 ans se répartissent entre les différentes formes typiques et atypiques.

On note que chez les hommes, le taux d'activité (c'est-à-dire le fait d'être occupé sur le marché du travail ou d'être à la recherche active d'un emploi) augmente de façon régulière jusqu'à la tranche des 35-44 ans, où il s'établit à 92%. Puis il chute légèrement (de 4,7 points de pourcentage) après 45 ans et dramatiquement (de 30,4 points de pourcentage) entre 55 et 64 ans.

**Tableau 1 - Taux d'activité, taux de chômage et taux d'occupation des hommes et des femmes de 15 à 64 ans, Québec, 2000, moyennes annuelles**

Hommes	Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)	Taux d'occupation (%)
Tous (15-64 ans)	80,2	8,7	73,3
15-24 ans	64,2	14,9	54,7
25-34 ans	89,9	8,4	82,4
35-44 ans	92	7,6	85
45-54 ans	87,3	6,9	81,2
55-64 ans	56,9	7,0	52,9
Femmes	Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)	Taux d'occupation (%)
Toutes (15-64 ans)	66,8	8,2	61,4
15-24 ans	57,9	12,8	50,5
25-34 ans	79,4	7,6	73,4
35-44 ans	78,9	6,7	73,6
45-54 ans	72,3	7,3	67,1
55-64 ans	33,1	8,9	30,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion.

<sup>3</sup> Taux d'activité : nombre d'actifs (personnes occupées + chômeurs)/population totale (ici, de 15 à 64 ans). Taux de chômage : nombre de chômeurs/nombre d'actifs. Taux d'occupation : nombre de personnes occupées/population totale (ici, de 15 à 64 ans).

Dans cette dernière catégorie d'âge, à peine 56,9% des hommes ont un statut d'actif. Les variations dans les taux d'occupation (c'est-à-dire excluant les chômeurs) suivent une courbe semblable.

Le tableau 2 nous donne des indications sur la manière dont les hommes occupés des diverses catégories d'âge se répartissent entre les différentes formes typiques et atypiques. À peine plus de la moitié (54,7%) des hommes de 15 à 24 ans ont une occupation sur le marché du travail et ils se répartissent à peu près également entre les formes typiques (48,5%) et atypiques (50,8%). Parmi les formes typiques, l'emploi salarié permanent à temps plein domine nettement, alors que parmi les formes atypiques, l'emploi salarié à temps partiel et l'emploi temporaire se partagent la part du lion. Les jeunes hommes occupés sont donc fermement ancrés dans l'emploi salarié, qu'il soit typique ou atypique, et à peu près absents de la sphère du travail autonome, qu'il s'exerce en solo ou avec des employés. Le cumul d'emplois atypiques, quoique le fait d'une minorité de jeunes hommes, est deux fois plus présent dans cette catégorie d'âge que dans tout autre.

Les hommes des trois groupes d'âge suivants, soit 25-34 ans, 35-44 ans et 45-54 ans ont des taux d'occupation similaires, entre 81 et 85%, quoique baissant légèrement à partir de 45 ans.

**Tableau 2 - Répartition des hommes occupés entre formes typiques et atypiques Québec 2000, moyennes annuelles**

Hommes	Tous (15-64 ans) (%)	15-24 ans (%)	25-34 ans (%)	35-44 ans (%)	45-54 ans (%)	55-64 ans (%)
Emploi salarié permanent temps plein	65,7	46,8	72,2	71,8	68,05	55,1
TA employeur	7,3	0,7	4,8	8,1	10,1	13,6
Cumul Typique	1,8	0,95	2,2	2,3	1,7	1,1
<b>Total Typique</b>	<b>74,8</b>	<b>48,5</b>	<b>79,1</b>	<b>82,3</b>	<b>79,8</b>	<b>69,8</b>
Emploi salarié temps partiel	7,5	31,2	4,4	2,6	2,3	6,95
Emploi temporaire	10,2	28,9	9,8	5,5	5,8	7,8
Travail indépendant	9,1	2,6	6,7	9,3	11,95	16,4
Cumul Atypique	1,3	2,4	1,4	1,1	0,7	1,2
<b>Total atypique <sup>4</sup></b>	<b>25,0</b>	<b>50,8</b>	<b>20,8</b>	<b>17,7</b>	<b>20,1</b>	<b>30,1</b>

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion.

Les hommes occupés de ces trois catégories d'âge sont fermement enracinés dans les formes typiques, dans une proportion de 79,1% chez les 25-34 ans, de 82,3% chez les 35-44 ans et de 79,8% chez les 45-54 ans.

Toutefois, la répartition entre les différentes formes typiques se modifie avec l'âge : l'emploi salarié permanent à temps plein domine chez les 25-34 ans et il diminue légèrement dans les tranches d'âge suivantes. À l'inverse, l'exercice du travail autonome avec employés est le fait

<sup>4</sup> Les statuts d'emplois atypiques ne sont pas mutuellement exclusifs, par exemple un emploi temporaire peut être à temps partiel, ce qui explique que le pourcentage total des travailleurs atypiques excède la somme des pourcentages des travailleurs de chacun des types d'emplois atypiques. Également, les tableaux de cette section n'incluent pas les travailleurs familiaux non rémunérés (moins de 1% dans la majorité des catégories d'âge), ce qui explique que le total des travailleurs typiques et atypiques est légèrement inférieur à 100%.

d'à peine 4,8% chez les 25-34 ans, mais il double pour atteindre 8,1% chez les 35-44 ans et 10,1% chez les 45-54 ans.

La forte présence des hommes occupés de ces trois catégories d'âge dans les formes typiques (surtout chez les 35-44 ans) a pour corollaire leur faible présence dans les formes atypiques (entre 17,7 et 20,8%). Cependant, ici aussi la répartition entre les formes atypiques diffère selon les catégories d'âge : la présence dans l'emploi salarié à temps partiel est beaucoup plus faible ici que chez les plus jeunes, et elle diminue avec l'âge. L'emploi temporaire est en moyenne deux fois plus présent que l'emploi salarié à temps partiel et il diminue aussi avec l'âge. Quant au travail indépendant, la forme atypique masculine par excellence, il augmente avec l'âge. Au total, chez les 25-34 ans, la forme de travail atypique la plus répandue est l'emploi temporaire, suivi par le travail indépendant et l'emploi salarié à temps partiel, alors que chez les 35-54 ans, le travail indépendant arrive de loin au premier rang, suivi par l'emploi temporaire et le travail salarié à temps partiel.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le taux d'occupation des hommes de 55 à 64 ans est faible (52,9%). Dans cette catégorie d'âge, les formes typiques perdent du terrain ; elles regroupent un peu moins de 70% des occupés, comparativement à autour de 80% pour les 25-54 ans. Concernant la répartition à l'intérieur même des formes typiques et des formes atypiques, la tendance amorcée précédemment s'accroît. Parmi les hommes de 55 à 64 ans appartenant au groupe des travailleurs typiques, l'emploi salarié permanent à plein temps diminue (toujours sur une base comparative avec les catégories d'âge qui précèdent), alors que l'exercice du travail autonome avec employés augmente. Parmi ceux que nous avons assimilés aux formes atypiques, le travail indépendant demeure la forme la plus importante, mais l'emploi temporaire et l'emploi salarié à temps partiel sont aussi en augmentation.

Chez les femmes, les taux d'activité demeurent inférieurs aux taux masculins et cette différence s'accroît avec l'âge : chez les jeunes de 15 à 24 ans, 6,3 points de pourcentage séparent le taux d'activité masculin du taux d'activité féminin ; chez les 25-34 ans, cette différence est de 10,5 points, chez les 35-44 ans, elle grimpe à 13,1 points, chez les 45-54 ans, elle s'établit à 15 points, culminant pour atteindre 23,8 points chez les 55-64 ans. Dans un pattern similaire à celui des hommes, quoique qu'avec une chute plus accentuée, le taux d'activité des femmes baisse légèrement après 45 ans (passant de 78,9% à 72,3%) pour tomber brusquement à 33,1% pour la catégorie d'âge des 55 à 64 ans. Il faut cependant noter que les taux d'activité féminins, plus faibles que ceux des hommes, sont tout de même en augmentation

presque continue depuis les années 1970, avec de légères chutes au moment des récessions de 1981-82 et de 1991-92.

Le tableau 3 nous donne des indications sur la manière dont les femmes occupées des diverses catégories d'âge se répartissent entre les différentes formes typiques et atypiques. De manière un peu plus prononcée que les jeunes hommes de leur groupe d'âge, les femmes de 15 à 24 ans ont un faible taux d'occupation, dépassant à peine les 50%. Cependant, celles qui ont une occupation sur le marché du travail sont proportionnellement plus présentes que les hommes dans les formes atypiques (64,7% contre 50,8%) que dans les formes typiques (35,1% contre 48,5%). Celles qui se retrouvent dans la catégorie des travailleuses typiques occupent pour la plupart un emploi salarié permanent à temps plein, alors qu'une très infime proportion exercent le travail autonome avec des employés.

Parmi les travailleuses atypiques de cette catégorie d'âge, la majorité occupent un emploi salarié à temps partiel, et une proportion tout de même importante détient un emploi temporaire. Comparativement à leurs pairs masculins donc, les femmes occupées de 15 à 24 ans sont proportionnellement plus présentes dans les formes atypiques et parmi celles-ci, le travail à temps partiel devance nettement le travail temporaire, alors que les deux formes étaient presque à égalité chez les jeunes hommes. Par ailleurs, le cumul de formes atypiques est presque deux fois plus présent chez les femmes que chez les hommes de cette catégorie d'âge (4,9% contre 2,4%), et, de manière semblable à ce qui se passe du côté masculin, il est beaucoup plus répandu chez les jeunes femmes que chez leurs aînées.

**Tableau 3 - Répartition des femmes occupées entre formes typiques et atypiques, Québec 2000, moyennes annuelles**

Femmes	Toutes (15-64 ans) (%)	15-24 ans (%)	25-34 ans (%)	35-44 ans (%)	45-54 ans (%)	55-64 ans (%)
Emploi salarié permanent temps plein	58,3	33,8	63,0	63,4	64,3	54,0
TA employeur	3,2	0,23	2,6	3,6	4,4	5,8
Cumul Typique	1,3	1,1	1,7	0,96	1,5	0,44
<b>Total Typique</b>	<b>62,7</b>	<b>35,1</b>	<b>67,3</b>	<b>68,0</b>	<b>70,2</b>	<b>60,2</b>
Emploi salarié temps partiel	20,3	44,5	15,0	15,2	15,3	22,9
Emploi temporaire	12,6	29,6	12,9	9,2	7,1	7,9
Travail indépendant	7,1	3,2	6,3	8,3	7,7	10,7
Cumul Atypique	2,5	4,9	2,8	2,1	1,7	1,25
<b>Total atypique</b>	<b>36,9</b>	<b>64,7</b>	<b>32,6</b>	<b>31,6</b>	<b>29,3</b>	<b>38,9</b>

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion.

Les femmes de 25 à 44 ans ont des taux d'occupation voisins (autour de 73%, soit inférieurs d'environ 10 points par rapport aux taux masculins) ; à partir de 45 ans, ce taux diminue d'environ 6,5 points de pourcentage, pour s'établir à 67,1%. Comme ce fut le cas pour leurs pendants masculins, nous aborderons en bloc la situation des femmes occupées des trois groupes d'âge 25-34 ans, 35-44 ans et 45-54 ans. Elles se retrouvent dans des situations de travail typiques dans des proportions avoisinant les 67-70% (pour les hommes des mêmes catégories d'âge, c'était autour de 79-82%). On doit cependant noter que chez les femmes, le plus fort taux de présence dans les formes typiques concerne le groupe des 45-54 ans (avec 70,2%), alors que chez les hommes il concernait le groupe des 35-44 ans (avec 82,3%). Les femmes à statuts typiques sont très fortement ancrées dans le salariat, le travail autonome avec employés comptant pour à peine 2,6 à 4,4% des occupées de ces groupes d'âge (pour les hommes c'était plutôt 4,8 à 10,1%).

Corollaire de leur plus faible présence dans les formes de travail typiques, les femmes sont plus présentes que les hommes des mêmes groupes d'âge dans les formes atypiques (autour de 29-32%). Le travail salarié à temps partiel est la forme atypique féminine par excellence (autour de

15%), devant l'emploi temporaire (qui est presque aussi important que le temps partiel chez les 25-34 ans mais qui diminue avec l'âge) et le travail indépendant, qui augmente légèrement avec l'âge. Il semble donc évident que les formes atypiques sont fortement sexuées : le travail indépendant est nettement une forme atypique masculine et l'emploi salarié à temps partiel clairement une forme féminine. Toutefois, parce que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à occuper des formes de travail atypiques, l'écart entre les taux de travail indépendant chez les hommes et les femmes n'est pas très élevé : un point de pourcentage d'écart ou moins chez les 25-44 ans, s'agrandissant à plus de 4 points de pourcentage chez les 45-54 ans. Dernier élément : la présence de cumul d'emplois atypiques est plus élevée chez les femmes que chez les hommes jusqu'à 55 ans (au moment où les taux se rejoignent), alors que le cumul d'emplois typiques est plus répandu chez les hommes.

Les femmes de 55 à 64 ans ont un faible taux d'occupation (30,2%). Un peu comme chez les hommes de la même catégorie d'âge, mais avec un écart d'environ 10 points de pourcentage, leur présence dans l'emploi typique diminue radicalement (passant de 70,2 à 60,2%, alors que chez les hommes il passait de 79,8% à 69,8%). Parmi celles qui demeurent dans les formes typiques, c'est encore le salariat permanent et à plein temps qui domine (54% contre 5,8% pour les employeurs). Du côté des formes atypiques, qui sont le lot de 38,9% des occupées de cette catégorie d'âge, la part de l'emploi salarié à temps partiel grandit encore par rapport aux catégories d'âge précédentes, alors que le travail indépendant augmente quelque peu pour se situer à 10,7%, accroissant l'écart avec la présence masculine dans ce type de travail (16,4% des hommes occupés de 55 à 64 ans sont des travailleurs indépendants).

Quelques mots sur les travailleurs et travailleuses de 65 ans et plus, qui sont peu nombreux et dont les données n'apparaissent pas dans les tableaux. Les hommes de 65 ans et plus avaient en 2000 un taux d'activité de 5,8% et les femmes, un taux d'activité de 1,5%. C'est dire qu'une faible proportion des personnes de cette catégorie d'âge sont encore actives sur le marché du travail. Toutefois, il est intéressant de noter que ce petit nombre de personnes occupées au-delà de 65 ans se retrouve pour moitié dans des formes atypiques d'emploi. En effet 21,9% des hommes encore occupés à 65 ans et plus se retrouvent dans un emploi salarié permanent à temps plein et 27,9% sont des travailleurs autonomes employeurs. Si on ajoute un faible taux de cumul, on obtient 50,7% des hommes occupés de 65 ans et plus dans des formes typiques. Les autres, soit 48%, se retrouvent dans les formes atypiques, dont 36,1% comme travailleurs indépendants. La proportion de femmes actives à 65 ans et plus est encore plus faible que celles des hommes (1,5%) et plus de la moitié (54,8%) de celles qui sont occupées se retrouvent dans

des formes atypiques (21,7% dans un emploi salarié à temps partiel et 28,9% comme travailleuses indépendantes). Les autres, soit 39,6%, se retrouvent dans des formes typiques (soit 28,8% dans un emploi salarié permanent à temps plein et 10,8% comme travailleuses autonomes employeurs).

### ***1.2.3 Évolution selon l'âge et le genre des deux principales formes atypiques : le travail à temps partiel et le travail indépendant (1976-2000)***

L'émergence des formes atypiques n'est pas nouvelle; certaines d'entre elles, comme le travail indépendant, sont même très anciennes. Cependant, c'est l'ampleur de leur croissance depuis le milieu des années '70, surtout en proportion des nouveaux emplois créés, qui doit nous intéresser. Malheureusement, en raison des changements dans les méthodes de cueillette des données, il est impossible d'étudier l'évolution de ce portrait des formes typiques et atypiques sur la période 1976-2000. En effet, avant 1997, les statistiques de l'Enquête sur la population active (microdonnées à grande diffusion) ne permettaient pas de distinguer l'emploi salarié temporaire de l'emploi salarié permanent. À défaut de pouvoir saisir cette évolution de façon globale, nous nous pencherons dans cette section sur l'évolution des deux formes de travail atypiques les plus répandues, soit le travail indépendant (travail autonome sans employé) et le travail salarié à temps partiel (qu'il soit régulier ou temporaire), en l'examinant de façon différenciée pour les hommes et pour les femmes, de même que pour les groupes d'âge des 45-54 ans et des 55-64 ans.

Au Canada, le travail autonome (avec ou sans employés) est l'une des voies privilégiées prise par le développement des emplois flexibles, en augmentation continue depuis les années 1980, et ce, quel que soit l'indicateur privilégié (volume, taux de croissance annuelle, incidence, part de l'emploi total, contribution à la création totale d'emplois). Pour la période 1991-96, cette progression a été beaucoup plus rapide chez les travailleurs indépendants<sup>5</sup> (31,09%) que chez les employeurs (4,73%). Dans les années '90, la croissance du travail autonome est essentiellement due aux travailleurs indépendants (à 90%), alors que dans les années 1980, elle reposait était essentiellement (pour les deux tiers) sur les employeurs. (Statistique Canada :1997).

Plus des deux tiers (64,78%) des travailleurs indépendants sont des hommes, mais cette proportion est très variable selon les secteurs. On assiste cependant à une tendance au rattrapage

---

<sup>5</sup> Rappelons ici que l'appellation « travailleurs indépendants » désigne ici les travailleurs autonomes sans employés, qu'ils soient ou non constitués en société.

des femmes : la croissance des dernières années (particulièrement chez les indépendants) a été davantage le fait des femmes que des hommes.

La propension au travail indépendant croît avec l'âge et cette tendance s'est accentuée dans la période 1991-96, selon les données du recensement pour la région du Québec. En 1996, au Québec, 41,43% des travailleurs indépendants étaient âgés de 45 ans et plus (Roy, 1999: 15). Comme le révèlent les tableaux de la sous-section précédente, en 2000 le travail indépendant est la forme atypique par excellence chez les hommes à partir de 35 ans : 52,5% des travailleurs atypiques de 35-44 ans sont des indépendants; cette proportion augmente à 59,5% chez les hommes de 45-54 ans et redescend légèrement à 54,5% chez ceux de 55-64 ans. Chez les femmes, la forme atypique par excellence est le temps partiel, mais le travail autonome sans employé est tout de même le lot de 26,3% des travailleuses atypiques entre 35 et 54 ans et cette proportion augmente à 27,5 % chez les 55-64 ans.

Le graphique 1 nous donne une indication, pour le Québec, de l'évolution de l'incidence du travail indépendant entre 1976 et 2000, pour les deux sexes et les deux catégories d'âge qui nous intéressent. En 1976, le travail indépendant concernait 4,2% des femmes occupées de 45 à 54 ans ; en 1999, ce pourcentage avait plus que doublé pour atteindre 9,6% ; retombant à 7,7% en 2000. Chez les hommes occupés de la même catégorie d'âge, les pourcentages étaient respectivement de 8,4% en 1976 et 11,95% en 2000. Chez les 55 à 64 ans, les taux féminins étaient de 8% en 1977 et 11,2% en 1999, alors que les taux masculins passaient de 8,8% en 1976 à 16,4% en 2000. Pendant la période étudiée, les plus forts taux de croissance du travail indépendant ont donc concerné d'une part les hommes de 55 à 64 ans (avec un taux de croissance de 85,2%) et d'autre part les femmes de 45 à 54 ans (avec un taux de croissance de 84,6%). Finalement, cette forme de travail était déjà bien implantée chez les 65 ans et plus en 1977 mais elle a considérablement augmenté chez les actifs des deux sexes. Dans cette catégorie d'âge, les taux féminins sont passés de 12,9% en 1977 à 26,8% en 1999 et les taux masculins de 18,5% à 33,4%.

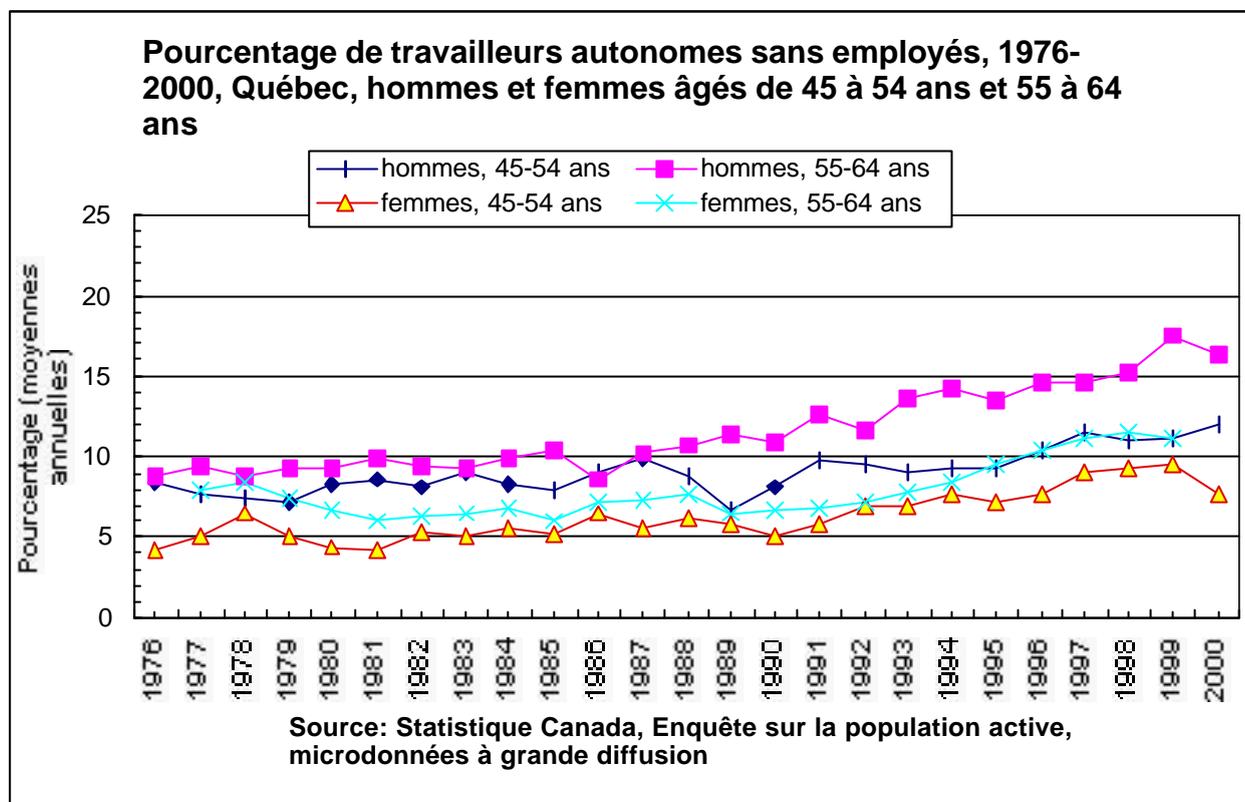
L'incidence du travail salarié à temps partiel chez les femmes et les jeunes est un phénomène bien documenté. Comme nous l'avons noté précédemment, il s'agit de la forme féminine atypique par excellence : 48,1% des femmes atypiques de 35 à 44 ans occupent un emploi salarié à temps partiel (régulier ou temporaire) et les taux grimpent à 52,2% chez les femmes de 45-54 ans et à 58,9% chez celles de 55 à 64 ans. Chez les hommes, au contraire, cette forme d'emploi occupe un maigre 14,7% des atypiques de 35 à 44 ans, 11,4% des atypiques de 45 à

54 ans ; il n'y a que chez les 55 à 64 ans que le taux augmente considérablement, pour atteindre 23,1%.

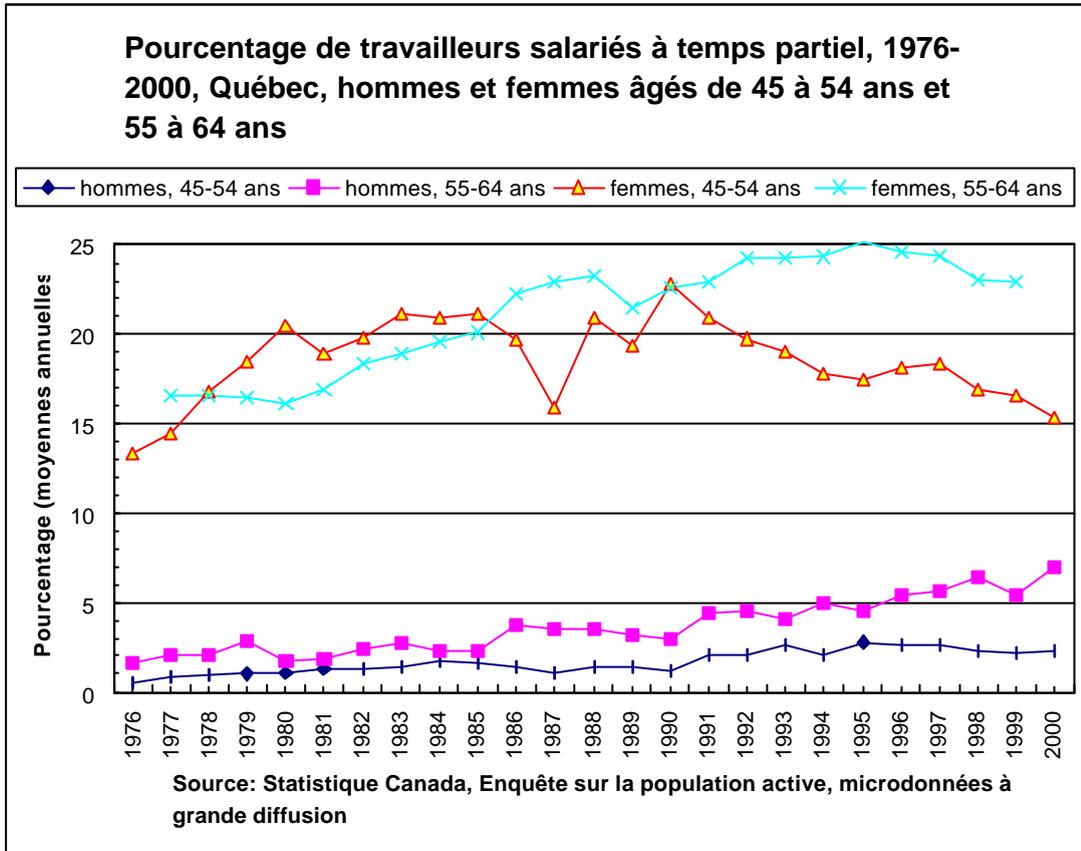
Le graphique 2 nous donne une indication, pour le Québec, de l'évolution de l'incidence de l'emploi salarié à temps partiel entre 1976 et 2000, pour les deux sexes et les deux catégories d'âge qui nous intéressent. En début de période, les taux féminins d'emploi à temps partiel étaient déjà très élevés : en 1977, cette forme d'emploi est le fait de 14,5% des femmes occupées de 45-54 ans et de 16,6% de celles de 55-64 ans. En 1999, ces taux ont augmenté pour atteindre respectivement 16,6% et 22,8%.

Même si cette forme d'emploi touche aujourd'hui un grand nombre de femmes (plus d'une sur cinq entre 55 et 64 ans), les taux de croissance sur la période demeurent somme toute assez modestes : 14,8% pour les femmes de 45-54 ans et 37,9% pour celles de 55-64 ans, entre autres parce qu'en 1976 le travail salarié à temps partiel était déjà très fortement implanté parmi la main-d'œuvre féminine.

Graphique 1<sup>6</sup>



<sup>6</sup> L'échantillon des femmes âgées de 55 à 64 ans présente une erreur d'échantillonnage relativement plus élevée que les autres groupes, en raison de sa taille plus petite. Ceci introduit une variabilité annuelle indue dans la série chronologique: la courbe est en « dents de scie », et se prête mal à l'interprétation. Nous avons donc lissé cette courbe. Pour ce faire, nous avons remplacé chaque estimé par un estimé correspondant à la moyenne de l'année précédente, de l'année en cours et de l'année suivante. Par conséquent, la série correspondant à ce groupe correspond à la période 1977-1999.



**Graphique 2**

Voir la note du graphique 1.

Le scénario est radicalement différent pour les hommes, chez qui les taux d'emploi à temps partiel étaient infimes en début de période (0,5% chez les 45-54 ans et 1,6% chez ceux de 55-64 ans). Ces taux très bas ont augmenté pour atteindre respectivement 2,3% et 6,95% en 2000, ce qui représente des augmentations de plus de 300%.

En résumé donc, pendant la période étudiée, les taux d'emploi salarié à temps partiel masculins, initialement très bas, ont augmenté rapidement, alors que les taux féminins, initialement très élevés, n'ont connu qu'une augmentation modeste. Il faut cependant noter qu'une part importante des travailleurs à temps partiel de 55 à 64 ans (61%) le sont de manière volontaire (Institut de la statistique du Québec, p. 226). Finalement, chez les 65 ans et plus, les taux d'emploi salarié à temps partiel ont diminué chez les hommes (passant de 16,3% à 12,8% entre 1977 et 1999) et chez les femmes, où ils demeurent tout de même élevés (pendant la même période, les taux féminins sont passés de 28,8% à 25,9%).

#### ***1.2.4 Caractéristiques associées à ces statuts d'emploi et de travail***

Les formes atypiques de travail ne diffèrent pas de l'emploi salarié typique uniquement ou principalement par une durée réduite de travail; elles constituent véritablement des statuts différents d'emploi ou de travail. L'étude des conditions associées à ce statut ne constitue pas l'objectif principal de notre recherche; toutefois, dans le but d'éclairer les chapitres qui suivent, nous procédons dans cette sous-section à un bref survol de ces conditions (principalement en termes de rémunération et de protection sociale), en rapportant les résultats des travaux de Asselin (Institut de la statistique du Québec, 2001) et de Vallée (1999).

Les formes salariées atypiques sont associées à une rémunération plus faible que le salariat typique. Asselin rapporte qu'en 2000, le salaire horaire brut moyen au Québec est de 16,06\$ avec des différences importantes selon le sexe, l'âge, de même que la scolarité du travailleur. Toutefois, cette moyenne cache des différences importantes entre les statuts : le salaire horaire brut moyen se situe à 16,86\$ pour un emploi à temps plein et à 12,15\$ pour un emploi à temps partiel, à 18,62\$ pour un emploi couvert par un syndicat et à 14,36\$ pour un emploi non couvert par un syndicat, et finalement à 16,58\$ pour un emploi permanent, contre 12,93\$ pour un emploi temporaire. Comme le salaire horaire ne permet pas de comparer les formes salariées avec les formes non salariées, il faut considérer alors le revenu d'emploi moyen brut annuel. La moyenne québécoise en 1997 est de 28 600\$. Toutefois, le revenu annuel moyen d'un salarié (autour de 29 200\$) est inférieur à celui d'un travailleur autonome employeur (33 700\$) mais largement supérieur à celui d'un travailleur indépendant (20 700\$), pour une semaine de travail

plus courte. En effet, la semaine moyenne de travail est de 35,2 heures pour les salariés, de 49,2 heures pour les employeurs et de 39,1 heures pour les travailleurs indépendants (Institut de la statistique du Québec : 240).

La même auteure rapporte que la durée moyenne d'occupation d'un emploi à temps partiel est plus courte que celle d'un emploi à temps plein (5,2 année contre 9,1 années en 2000) et que le cumul d'emplois est davantage qu'avant le fait de travailleurs à temps partiel et de travailleurs autonomes. « Par exemple, de 1976 à 2000, le taux (de cumul d'emplois) a grimpé de 2,6% à 7,8% chez les travailleurs à temps partiel » (ibid : 231).

Concernant la protection légale et sociale, les travailleurs salariés atypiques bénéficient en principe d'une couverture par les différentes lois du travail mais dans les faits, ils peuvent être exclus de certaines dispositions. Par exemple, rapporte Vallée, les clauses sur les heures normales de travail (conçues sur la base d'une semaine normale de travail) ne s'appliquent pas aux travailleurs à temps partiel, de même pour certains congés fériés qui peuvent ne pas s'appliquer à des travailleurs à temps partiel ou occasionnels. En outre, la condition de service continu, qui constitue la voie d'accès à plusieurs avantages consentis en vertu de la Loi sur les normes du travail, peut être d'application difficile compte tenu de la courte durée des liens d'emploi (Vallée, 1999 : 293-295). En cas de manque de travail, leur admissibilité aux prestations d'assurance-chômage dépend du nombre d'heures de travail qu'ils ont pu cumuler.

Quant aux travailleurs non salariés, (autonomes avec ou sans employé), ils ne bénéficient pour ainsi dire d'à peu près aucune couverture par les Lois du travail, sauf pour le travailleur autonome dépendant que plusieurs lois (mais non pas celle sur l'Assurance-emploi) assimilent à un salarié. Ils n'ont pas non plus d'accès à la représentation collective, sauf pour ce qui concerne les lois sur le statut de l'artiste.

Au chapitre des rapports collectifs de travail, Vallée souligne que si les salariés réguliers à temps partiel sont généralement inclus dans les unités d'accréditation, la situation est plus incertaine pour les salariés occasionnels et temporaires (ibid : 298). Par ailleurs, même dans le cas où ils sont intégrés dans les unités d'accréditation, les salariés atypiques peuvent avoir un accès différencié aux avantages inscrits aux conventions collectives, qu'il s'agisse des assurances collectives, du régime de retraite ou des congés, et même aux règles de gestion du travail et de la convention collective, qu'il s'agisse par exemple des règles de calcul de l'ancienneté ou de la procédure de griefs. « À durée de service égale, certains salariés non réguliers n'auront pas accès aux mêmes avantages ; il n'est pas rare non plus de trouver dans les conventions collectives des clauses conférant priorité aux employés réguliers sur les salariés à

temps partiel ou occasionnels, peu importe la durée véritable du lien d'emploi, pour déterminer l'ordre des mises à pied pour manque de travail ou l'attribution du temps supplémentaire. » (Vallée, 1999 : 301).

En guise de conclusion provisoire, mentionnons que les formes atypiques, qu'elles soient une forme fragmentée de salariat ou qu'elles relèvent d'une dynamique de marché plutôt que d'emploi, sont supportées de manière disproportionnée par les plus jeunes et par les plus âgés. Concernant cette dernière catégorie, le seuil critique s'établit à 55 ans, un « pattern » qui rappelle celui du chômage de longue durée et de la sortie définitive de l'activité. Souvent, ces statuts atypiques sont associés à des rémunérations et à des protections sociales et légales moins importantes, et dans certains cas, inexistantes.

Au-delà de ces constats, se pose pour nous la question du contexte dans lequel s'effectuent ces transitions et du sens qu'elles prennent pour les principaux intéressés. En particulier, pour les travailleurs de 45 et surtout de 55 ans, les formes atypiques sont-elles une voie de transition entre la carrière et la retraite, un moyen d'exercer de manière stimulante sa compétence professionnelle ou alors un pis-aller devant le manque d'emplois salariés de qualité et la difficulté d'y accéder à partir d'un certain âge ? C'est le sens des entretiens approfondis que nous avons menés avec d'anciens salariés typiques devenus travailleurs atypiques, et dont les résultats font l'objet du prochain chapitre.



## Chapitre 2 – Les trajectoires de salariés devenus travailleurs atypiques après 45 ans

---

La recherche présentée ici ne visait pas à cerner la situation de l'ensemble des travailleurs atypiques de plus de 45 ans. Elle s'est plutôt intéressée aux transitions, et plus précisément aux trajectoires de salariés qui ont perdu ou quitté un emploi salarié typique et se sont repositionnés après 45 ans <sup>7</sup> dans l'un des statuts suivants : formes salariées atypiques, travail autonome sans employé, travail autonome avec un petit nombre d'employés (souvent petite entreprise familiale). L'intérêt : comparer, à travers ceux qui ont connu les deux modèles, le salariat typique et les formes atypiques sous l'angle des revenus et des protections sociales mais aussi de l'identité professionnelle, de la centralité du travail et du rapport au travail ; étudier les éléments qui structurent la phase de transition (en particulier les pratiques d'entreprises, les politiques publiques, les choix familiaux) et questionner l'impact de cette transition sur les représentations différentes formes de travail, des risques sociaux et de l'avancée en âge.

La méthodologie utilisée a été celle des récits de vie : 30 entretiens approfondis avec d'ex-salariés typiques dont 13 sont devenus travailleurs indépendants après 45 ans, neuf sont devenus microentrepreneurs et huit sont devenus salariés atypiques. Bien qu'on ait tenté d'assurer une diversité au niveau du genre, de la scolarité, de l'occupation antérieure, de l'âge au moment de la perte d'emploi et de la durée dans le repositionnement (entre un et six ans), du caractère volontaire ou non de la rupture, la méthodologie utilisée <sup>8</sup> ne permet aucunement de prétendre à

---

<sup>7</sup> Compte tenu des difficultés liées à la constitution de l'échantillon (cf note suivante), nous avons conservé dans l'échantillon cinq répondants qui se sont repositionnés entre 40 et 45 ans.

<sup>8</sup> Notre objectif de départ était de constituer une banque de 250 noms à partir desquels nous pourrions sélectionner les 30 personnes à interviewer. Pour ce faire, nous avons effectué des contacts auprès d'une quarantaine d'organismes: associations de travailleurs autonomes, regroupement d'entrepreneurs, groupes d'employabilité divers, notamment ceux qui s'adressent aux 45 ans et plus, coalitions pour les 50 ans et plus, organisations syndicales et réseaux d'entreprises coopératives, communautaires ou d'économie sociale. Nous avons aussi fait des démarches auprès des établissements d'enseignement qui offrent des cours en démarrage d'entreprise. Enfin, nous avons rejoint diverses corporations de développement économique communautaire de l'Île de Montréal. Malgré ces quelques difficultés, nous avons recueilli plus de 200 noms. Toutefois, lorsque nous avons rejoint ces personnes, nous nous sommes aperçus que peu d'entre elles correspondaient aux critères de notre recherche : parcours moins stables que postulés au départ, parcours déjà précarisés, absence de repositionnement après 6, 7 ou 8 ans. En fait, moins d'un quart (45) des candidats pouvaient être retenus. Nous avons alors décidé d'assouplir les critères, notamment l'âge et la durée du repositionnement, afin de pouvoir inclure des candidats « limite ». Voici les critères finalement utilisés : expérience significative (10 ans pour les hommes et 5 ans pour les femmes) de l'emploi salarié typique (durée indéterminée, temps plein, si possible protégé). Rupture (volontaire ou non)

la représentativité de l'échantillon ainsi constitué. En d'autres termes, les 13 travailleurs indépendants que nous avons rencontrés ne sont pas représentatifs des travailleurs indépendants de 45 ans et plus, ni même des « nouveaux » travailleurs indépendants (ceux qui le sont devenus au cours des cinq dernières années) de cette catégorie d'âge ; la même logique vaut pour les microentrepreneurs ou les travailleurs salariés atypiques. L'intérêt des 30 entretiens est plutôt d'illustrer la diversité des situations possibles et aussi, à l'intérieur de chaque entretien, de comprendre la logique de telle trajectoire ou de tel repositionnement.

Les entretiens semi-directifs étaient articulés autour de quatre éléments principaux <sup>9</sup>:

- phase de repositionnement, allant de la rupture de l'emploi salarié typique jusqu'au début de l'emploi de repositionnement, et le rôle joué pendant cette période par les pratiques d'entreprise, les politiques sociales, la famille, les réseaux, l'âge et le genre;
- comparaison entre l'emploi salarié typique et l'emploi de repositionnement sous l'angle des revenus (niveau et composition), du temps de travail, des protections sociales et de la formation;
- comparaison entre l'emploi salarié typique et l'emploi de repositionnement sous l'angle de l'identité professionnelle, de la centralité du travail et du rapport au travail ;
- impact de la transition sur la perception ou le recours aux politiques sociales, la représentation des différentes formes de travail, et finalement la représentation des risques sociaux et de l'avancée en âge.

Dans ce chapitre, nous présentons les résultats de recherche pour chacun des trois groupes de repositionnés : travailleurs indépendants, microentrepreneurs, travailleurs salariés atypiques. Pour chacun des groupes, nous présentons d'abord un portrait global des répondants, pour ensuite détailler les résultats en cinq blocs. Le tableau 4, situé à la toute fin du chapitre, présente une synthèse des principaux résultats.

---

survenue après 40 ans, depuis au maximum 6 ans (1993). Repositionnement effectif depuis au minimum un an (entre 1993 et 1998). Biais possible : ces critères nous amènent à privilégier les repositionnements « courts » (intervenus dans un délai maximum de 5 ans), donc ceux qui ont « réussi », et à écarter ceux dont les trajectoires de repositionnement se sont étalées sur plus de 5 ans.

<sup>9</sup> Le schéma d'entretien est reproduit en annexe du présent rapport.

## **2.1 Les travailleurs indépendants**

### ***2.1.1 Portrait du sous-échantillon***

Il s'agit de huit hommes et cinq femmes (voir encadré 2). La moitié ont perdu ou quitté l'emploi salarié entre 40 et 49 ans et l'autre moitié entre 50 et 59 ans. Ils se sont repositionnés dans un laps de temps très court; cette caractéristique commune s'explique par nos critères de sélection de l'échantillon, qui exigeaient que la perte de l'emploi salarié typique soit survenue depuis au maximum six ans et que le repositionnement soit effectif depuis au moins un an (voir note 8, supra). Contrairement aux microentrepreneurs, ils travaillent seuls.

Leur niveau de scolarité est très élevé par rapport à la situation réelle dans ces groupes d'âge. Ainsi, avant la perte ou le départ de l'emploi salarié (emploi de référence), quatre répondants détenaient une scolarité de niveau maîtrise ou doctorat, trois autres, une scolarité de niveau bac ou certificat, deux une scolarité de niveau collégial, pouvant être une attestation d'études collégiales, et les trois derniers détenaient une scolarité de niveau secondaire, pouvant être un cours de métier.

Au moment des entretiens, huit de nos répondants étaient sans conjoint, quatre vivaient avec un conjoint ou une conjointe disposant d'un bon revenu et un vivait avec une conjointe disposant d'un revenu moyen.

Les répondants n'ont pas tous la trajectoire professionnelle « typique » initialement recherchée; certaines sont marquées par la discontinuité (plusieurs jobs entrecoupées ou non par des périodes de chômage) et la précarisation survient dès avant 45 ans. Cinq répondants avaient déjà du travail indépendant dans leur trajectoire professionnelle.

Nous avons utilisé deux critères pour saisir les différences dans la trajectoire professionnelle antérieure : la continuité de l'emploi (que nous avons définie comme au moins 10 ans dans le même emploi) et le fait que cet emploi fasse partie d'un segment « protégé » ou non protégé du marché du travail (selon la distinction proposée par Burman, 1988, les emplois des segments protégés (« sheltered ») sont ceux des entreprises syndiquées ou des services publics ou parapublics alors que ceux des « non-protégés » sont généralement non-syndiqués, faiblement payés, non spécialisés).

## ENCADRÉ 6 – LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

### **Homme de 56 ans** (entretien 18)

Ex-avocat puis coordonnateur d'un OBNL, quitte la pratique du droit pour cause de maladie en 1997

Repositionné comme travailleur indépendant la même année et cumule emploi salarié et travail indépendant depuis l'été 1999. Créneau : recherche-révision-traduction

### **Femme de 48 ans** (20)

A occupé différents postes en comptabilité, jusqu'à devenir chef du département de la comptabilité dans une PME. Perd cet emploi à l'occasion d'une double fermeture en 1993.

Repositionnée comme travailleuse indépendante en 1994. Créneau : services comptables à l'entreprise

### **Homme de 58 ans** (47)

Ex-électricien puis formateur en santé-sécurité et en ressources humaines. Quitte en 1995 à l'occasion d'une offre de départ de l'entreprise (sorte de programme de préretraite sans le nom)

Repositionné comme travailleur indépendant depuis 1996. Créneau : service-conseil en ressources humaines. Dans ce cadre, coordonne une coopérative de services en aide domestique

### **Femme de 50 ans** (95)

Emplois administratifs, dernier poste occupé : directrice des achats. Départ volontaire début 1993 (situation difficile)

Repositionnée comme travailleuse indépendante en 1993. Créneau : traitements en naturothérapie. Doit retourner en emploi salarié car ses revenus sont insuffisants

### **Femme de 58 ans** (126)

Ex-secrétaire, prend sa retraite anticipée en 1996 grâce à un programme offert par son employeur.

Devient travailleuse indépendante en 1997. Créneau : rédaction d'histoires de vie

### **Homme de 47 ans** (130)

Mécanicien de garage puis enseignant au cours professionnel, quitte l'enseignement en 1989 parce que trop précaire, mis à pied d'un garage en 1997.

Achète son propre garage, qu'il opère seul, en 1998. Créneau : mécanique et vente d'automobiles usagées

### **Homme de 58 ans** (176)

Ingénieur de production, a travaillé 5 ans dans une PME qu'il a quittée en 1995 quand, faute de travail d'ingénieur, on lui a proposé de devenir simple ouvrier.

Repositionné comme travailleur indépendant depuis 1996. Créneau : systèmes d'automatisation et de contrôle assistés par ordinateur

### **Femme 49 ans** (191)

Infirmière ayant eu une trajectoire professionnelle variée dans le domaine des soins infirmiers. Quitte en 1996, en bonne partie pour des motifs familiaux, un emploi d'enseignante en formation professionnelle.

Repositionnée comme travailleuse indépendante en mai 1997. Créneau : programmes de formation sur mesure en santé

## ENCADRÉ 2 – (suite)

### **Homme de 63 ans (196)**

Mécanicien de machinerie lourde depuis 1972, congédié en 1992 (mésentente avec l'employeur), a occupé divers emplois temporaires entre 1992 et 1996.

Repositionné comme travailleur autonome depuis 1996. Créneau : réparation et entretien de machinerie lourde

### **Femme de 42 ans (200)**

Ex-infirmière puis cadre dans le réseau de la santé

Quitte en 1997, à 39 ans, en contexte de coupures

Repositionnée comme travailleuse indépendante la même année. Créneau : formation et expertise-conseil en gérontologie

### **Homme de 58 ans (217)**

Ingénieur, ex-cadre supérieur d'une grande entreprise

Quitte en 1997, à 56 ans, dans le cadre d'un programme de préretraite

Repositionné comme travailleur indépendant en 1999. Créneau : services-conseil financiers

### **Homme de 47 ans (240)**

Technicien d'éclairage dans une entreprise de télécommunications

Quitte à l'occasion d'un licenciement collectif en 1995

Repositionné comme travailleur indépendant en 1995-96, puis salarié dans une entreprise de multimédia en 1997-1998, redevenu travailleur indépendant en 1998. Créneau : éclairage de plateaux et photographie

### **Homme de 57 ans (250)**

Ex-directeur de design industriel. Quitte un emploi stable mais stressant en 1999.

Accepte quelques mois plus tard un contrat (entente informelle) sur le long terme : 25 hrs semaine en échange d'un montant forfaitaire versé à son entreprise. Créneau : direction de l'ingénierie.

Parmi nos répondants travailleurs indépendants, la situation la plus fréquemment rencontrée est celle d'une trajectoire continue et protégée (47, 217, 126, 240). Deux femmes et un homme (200, 191, 250) ont connu des trajectoires discontinues (par choix), mais protégées (plusieurs emplois successifs dans le même secteur, les changements se font à leur initiative, les protections sociales sont au rendez-vous). Deux femmes (20, 95) ont eu une trajectoire continue mais plus ou moins protégée (entreprise non syndiquée mais emploi à durée indéterminée assorti de protections et d'un niveau élevé d'autonomie). Finalement, quatre hommes (18, 130, 176 et 196) ont connu une trajectoire discontinue et peu protégée (plusieurs emplois successifs, auxquels étaient rattaché en général peu de protection sociale). Comme nous le verrons, le type de trajectoire antérieure a un impact sur les conditions entourant la rupture de l'emploi salarié et sur le repositionnement.

### ***2.1.2 Contexte de rupture et éléments structurant la phase de repositionnement***

Dans de nombreux cas, le contexte de rupture est lié aux restructurations industrielles qui se traduisent par des mises à pied et des réductions de personnel. Trois des répondants ont perdu leur emploi suite à des fermetures d'entreprises ou à des processus de fusions ou de rationalisations menant à des mises à pied ou à des licenciements collectifs; un autre a quitté lorsque son employeur lui a proposé, en contexte de manque de travail correspondant à sa qualification d'ingénieur, de devenir ouvrier de production. Trois ont accepté les offres de départ en préretraite ou l'équivalent, une mesure dont l'objectif est aussi la réduction d'effectifs, mais le plus souvent offerte par de grandes entreprises privées ou publiques aux personnels de 55 ans et plus. Tentée par de nouveaux défis professionnels associés au statut de consultant, une autre a offert de prendre l'indemnité de départ et de céder son poste à un collègue visé par les coupures. Finalement, deux répondants ont quitté pour motif de surcharge de travail.

Pour une grande partie des personnes interrogées, le rôle des entreprises est très important, à la fois pour expliquer la sortie de l'emploi salarié et le repositionnement comme travailleur indépendant. Ce rôle est évident dans les cas de programmes de préretraite ou encore de fermetures d'entreprises ou de licenciements collectifs, qui sont souvent assortis, à partir de 50 et même de 45 ans, de difficultés de réembauche. Il est moins évident, mais non moins réel, quand les conditions de l'emploi salarié sont devenues à ce point précaires ou déqualifiées qu'elles incitent à voir en comparaison le travail indépendant comme une avenue plus sécuritaire ou quand elles sont devenues si difficiles qu'elles poussent vers la sortie. L'un des répondants dit explicitement que les restrictions budgétaires et le mot d'ordre de « faire plus avec moins » sont à l'origine de la surcharge de travail qui l'amène à démissionner de son poste.

Par ailleurs, la disponibilité de travail indépendant s'explique en partie par le fait que les entreprises ont adopté de nouvelles façons de produire : elles se recentrent sur leurs compétences et externalisent les autres tâches, ce qui ouvre des avenues pour la sous-traitance, dont une partie peut être assumée par des travailleurs indépendants. C'est le cas de deux répondantes qui conçoivent et animent des programmes de formation pour des institutions du réseau de la santé et des services sociaux, dans le contexte de la Loi 90 qui force les entreprises d'une certaine taille à affecter 1% de leur masse salariale à la formation de la main-d'oeuvre. Une autre tendance consiste à réduire l'infrastructure au minimum et à fonctionner surtout par projets, en réunissant des équipes « ad hoc » qui sont dissoutes à la fin du projet; c'est le

contexte que doit affronter un répondant qui travaille dans le secteur de la production télévisuelle. La tendance à la réduction de la taille des entreprises joue aussi un rôle, au sens où de petites entreprises peuvent avoir besoin de certains types d'expertises sans avoir les moyens (ou le besoin) de se les payer à plein temps; plutôt que de créer un poste, elles font appel à des travailleurs indépendants; c'est le cas d'une répondante qui offre des services comptables à des PME, de deux répondants qui offrent des services d'ingénierie, dont l'un à son ex-employeur devenu son client à temps partiel, et d'un quatrième répondant qui fait de la recherche et de la traduction. Finalement, l'essor du travail indépendant tient aussi aux nouveaux créneaux ouverts par le développement des services : qu'on pense aux histoires de vie, à la médecine alternative, ou même aux services financiers.

La majorité de nos répondants étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi et ont présenté un projet dans le cadre des programmes gouvernementaux de soutien au démarrage de microentreprises : programmes Soutien au travail autonome (STA) ou ses ancêtres Aide au travail indépendant (ATI) et Soutien à l'emploi autonome (SEA). Il s'agit là d'un biais lié au mode de constitution de notre échantillon : nous avons recruté nos candidats parmi des groupes qui, pour plusieurs, ont (ou avaient à l'époque) entre autres mandats celui de sélectionner et de former cette clientèle. Mentionnons qu'il s'agit de l'un des seuls programmes de soutien au travail autonome à ne pas cibler sa clientèle en fonction de l'âge. Ces programmes permettent de prolonger les prestations d'assurance-emploi, tout en autorisant le cumul de cette prestation et des gains de travail. Toutefois, au terme de cette période, l'individu n'est plus cotisant, donc plus admissible aux prestations. La prolongation de la période de prestations est aussi assortie d'une formation plus ou moins développée selon les cas.

Par les répondants, ces programmes sont à la fois appréciés et critiqués. Appréciés surtout parce qu'ils permettent de cumuler gains de travail indépendant et prestation, ce qui facilite l'année du démarrage, et aussi pour l'aspect formation. Critiqués pour manque de suivi individualisé (aide au démarrage mais pas pour les étapes subséquentes) et pour le fait qu'ils sont trop taillés sur mesure pour le secteur manufacturier alors que la majorité des indépendants oeuvrent dans le secteur des services.

La situation familiale et l'insertion dans des réseaux jouent également un rôle important durant la phase de repositionnement. Rappelons que la majorité des travailleurs indépendants interrogés sont sans conjoint; c'est dire qu'ils sont à la fois seuls dans leur travail et seuls dans la vie. Le fait d'être seul fragilise le repositionnement au sens où l'obligation de gagner un revenu repose sur les seules épaules de la personne concernée. À l'inverse et en général, le fait

d'avoir un conjoint qui a un revenu allège la pression financière. La situation de la conjointe est prise en considération dans la décision de quitter et de se repositionner pour deux répondants dont les conjointes ont un bon revenu. Le fait d'être en couple rend la transition vers le travail indépendant de (126) moins angoissante; il y a partage des dépenses et elle peut compter sur l'aide de son conjoint retraité en cas d'insuffisance provisoire de revenu.

Pour la majorité des répondants, le repositionnement comme travailleur indépendant fait ressortir le rôle essentiel des réseaux pour décrocher des contrats. Le cas de cet ancien technicien d'éclairage illustre bien ce fait. Dans le secteur de la production télévisuelle, ce n'est pas grâce à son curriculum vitae, mais à ses contacts, qu'on peut espérer trouver du travail. L'information circule dans les réseaux bien avant d'être affichée dans les associations de type syndical (associations de pigistes), dont il fait partie. Il est cependant difficile de se tailler une place dans les réseaux. Les patrons ne sont pas portés à donner du travail aux nouveaux ; ils sont « sécurisés » par le fait de travailler avec des gens qu'ils connaissent. Même constat pour cet ingénieur, ancien responsable du design industriel : c'est parce qu'il est bien connu dans le milieu, assez restreint, de son sous-secteur industriel qu'il réussit à obtenir facilement des contrats.

Quels réseaux? Alors que les répondants qui ont pour clients des entreprises ou des institutions visent les réseaux sectoriels de leur industrie respective, ceux qui ont pour clients des individus ou de petites entreprises ciblent plutôt le milieu des groupes communautaires ou des regroupements de travailleurs autonomes, les considérant comme un bassin de clientèle potentielle. Ainsi, tel répondant est membre du conseil d'administration d'une association de retraités, « pour la cause » mais aussi pour y faire connaître son expertise juridique; telle autre veut approcher les groupes de femmes et de retraités qu'elle perçoit comme une clientèle potentielle pour son produit, les histoires de vie; alors qu'une troisième est membre de regroupements de travailleurs autonomes qui lui fournissent soutien « affectif » (contacts réguliers, un peu comme à l'intérieur de l'entreprise) et contrats (parce son créneau consiste à offrir des services comptables pour les petites entreprises).

### ***2.1.3 Le travail indépendant : diversité des stratégies et du sens***

Parmi nos répondants victimes de fermetures d'entreprises ou de licenciements collectifs, certains ont cherché de l'emploi salarié et n'en ont pas trouvé, ou du moins n'en ont pas trouvé de comparable, à cause de leur faible scolarité initiale. D'autres ont fait le calcul qu'en raison de leur âge et du fait d'exercer un métier très « physique » (ex mécanique), ils risquaient à nouveau la mise à l'écart dans un éventuel nouvel emploi salarié. Ils ont choisi le travail indépendant

plutôt que de continuer en vain à chercher un emploi salarié, ou alors ils cherchent à combiner les deux. Ceux qui avaient quitté en préretraite ne voulaient pas rester inactifs ou encore souhaitaient relever de nouveaux défis professionnels ou faire un travail plus créatif qui les attirait depuis longtemps. D'autres encore ont choisi le contenu du travail (expertise et formation dans le secteur de la santé) et vu qu'ils pouvaient l'exercer uniquement comme indépendant, en comptant sur leur expertise et leur capacité de mobilité à l'intérieur du secteur.

Le travail indépendant peut donc être vu (a été effectivement perçu par la majorité de nos répondants) comme une avenue stratégique intéressante pour des personnes qui :

- soit craignent une mise à l'écart de l'emploi salarié à mesure qu'elles avancent en âge, ou soit éprouvent des difficultés à trouver un emploi salarié en raison de leur âge;
- soit savent qu'elles ne retrouveront pas un nouvel emploi salarié avec salaire équivalent (à cause de leur faible scolarité et de la non-reconnaissance de l'expérience acquise);
- soit quittent avec une prime de séparation et un fonds de pension, sans vouloir pour autant vouloir cesser toute activité de travail;
- soit ont suffisamment de mobilité pour pouvoir évoluer à l'intérieur d'un secteur.

Ce choix peut être lu en lien avec les dimensions de l'âge et du genre. Avec l'avancée en âge (surtout dans les métiers physiques et dans des secteurs où plusieurs emplois ou entreprises sont précaires, où la sécurité d'emploi n'existe pas), le travail indépendant est perçu comme offrant plus de sécurité (moins de risque de mise à l'écart, plus de flexibilité) que le salariat, même si le prix à payer pour s'établir est parfois lourd. En d'autres termes, l'âge est perçu comme motif d'exclusion dans le travail salarié alors que dans le travail indépendant, cette dimension n'a pas d'importance (le client demande seulement que le mandat soit réalisé) ou qu'il peut même être un atout, à cause de l'expérience. Pour certains, cela se produit dans des conditions de très grande précarité qui conduisent à vouloir combiner travail salarié et travail indépendant. Pour d'autres (mais qui disposent d'autres sources de revenus que ceux du travail indépendant), il est vu comme une transition vers la retraite, avec un travail comportant moins d'heures et moins de stress que l'emploi salarié détenu avant.

Chez deux répondantes qui ont élevé seules leurs enfants, le choix du travail salarié s'est imposé de lui-même tant que les enfants n'ont pas volé de leurs propres ailes. Ce n'est qu'une fois les enfants élevés, et à la faveur d'un événement dans leur vie professionnelle (fermeture d'usine pour l'une, offre de préretraite pour l'autre) qu'elles ont décidé de s'établir comme travailleuse indépendante. Devenue mère très jeune, l'une d'entre elles a « assumé » la famille,

« assumé » un emploi, n'importe lequel, à l'origine sans lien avec ses goûts. Le travail indépendant est aujourd'hui vu comme un genre de « rattrapage ». On observe un phénomène semblable chez une autre qui avait toujours rêvé d'écrire et qui le fait suite à une pré-retraite qui lui assure un minimum de revenu garanti.

#### ***2.1.4 Comparaison des emplois sous l'angle du revenu, du temps de travail et de la protection sociale***

La majorité des répondants ont connu une baisse de revenus depuis le repositionnement mais les situations sont suffisamment diversifiées et même polarisées pour que l'on apporte les précisions nécessaires, notamment en examinant en parallèle la composition des revenus et le nombre d'heures travaillées.

À une extrémité du continuum, on trouve deux répondants (un ingénieur et un mécanicien) dont les revenus de travail indépendant sont peu élevés, surtout si on tient compte du grand nombre d'heures travaillées, mais dont les revenus salariaux antérieurs étaient aussi remarquablement peu élevés. Pour trois autres, les revenus ont diminué, mais également les heures de travail ; pour les deux premiers, cette diminution du nombre d'heures de travail est volontaire et la baisse de revenus de travail est en partie compensée par des revenus de retraite ; pour le troisième au contraire, la diminution du nombre d'heures travaillées est involontaire et attribuable à un manque de contrats. Finalement, pour deux autres répondants, les revenus étaient si précaires qu'ils ont forcé un retour au moins partiel, à l'emploi salarié : l'un d'entre eux combine maintenant travail salarié à raison de 30 heures/semaine et travail indépendant (10-15 heures) alors qu'après une période où l'aide sociale compensait pour ses faibles honoraires de travail indépendant, une autre est retournée au salariat mais rêve de pouvoir exercer à nouveau son travail comme naturothérapeute indépendante.

À l'autre extrémité du continuum, on retrouve trois répondants (trois hommes) qui augmentent ou au moins maintiennent un niveau de revenus déjà élevé tout en diminuant leurs heures de travail ; dans le cas du premier, les revenus de travail indépendant comptent pour 20% du revenu total, et les revenus de rentes et de placements, pour 80%. Pour le troisième, le passage au travail indépendant s'est traduit par une augmentation de revenus, puisqu'il cumule son ancien salaire à titre de prime de départ et ses revenus de travail indépendant ; ses heures de travail ont légèrement augmenté. Une quatrième répondante a également augmenté son revenu, mais c'est au prix de très nombreuses heures de travail (elle travaillait également beaucoup comme salariée). Entre les deux extrêmes, se situent les deux dernières répondantes, qui

maintiennent comme indépendantes sensiblement les mêmes revenus (compte tenu de la fiscalité) et le même nombre d'heures que lorsqu'elles étaient salariées.

Avec le passage au travail indépendant, il y a non seulement modification du niveau de revenu (à la baisse pour plusieurs) pour la majorité de nos répondants, mais également modification de la composition de ces revenus. Alors que la moitié des répondants sont passés d'un revenu exclusivement salarial à un revenu exclusivement indépendant, l'autre moitié combinent maintenant différentes sources de revenus, qui sont, selon le cas, des revenus salariaux, des revenus de régime de retraite (privés ou publics), des revenus de placement et des revenus de prestations sociales. Plusieurs d'entre eux ont eu également recours aux prestations d'assurance-chômage la première année.

Comme la composition des revenus change, la composition du temps de travail change aussi. Alors que quelques-uns se partagent entre le travail et le hors-travail, plusieurs surinvestissent la sphère du travail, qui inclut une diversité d'activités : activités liées à la production d'un bien ou d'un service, activités liées au fonctionnement de l'entreprise (démarchage, recherche de contrats, facturation, comptabilité), activités de formation ou d'auto-formation, activités « d'investissement bénévole » dans l'espoir d'obtenir des contrats.

Du côté de la protection sociale, mis à part deux individus qui conservent les protections sociales (notamment les assurances) liées à leur ancien emploi salarié, nos répondants se retrouvent à peu près totalement dépourvus de protection contre la perte du revenu de travail en cas de maladie ou d'accident et au moins trois ont dû faire face à une absence totale de revenus à l'occasion d'une chirurgie. Quelques-uns (deux) ont accès aux protections via leur conjoint salarié ou retraité, alors que d'autres (trois) ont des protections partielles (et à des degrés variables) liées au fait qu'ils sont partiellement salariés. Quelques-uns achètent des REER en vue de leur retraite; c'est le seul risque social contre lequel nos répondants soient quelque peu prémunis. Plusieurs doivent payer pour assurer leurs outils, leur matériel, et aussi pour une assurance responsabilité professionnelle. Situation similaire du côté de la formation professionnelle : si la majorité ont reçu un peu de formation dans le cadre du programme STA, la plupart n'ont maintenant accès à aucune formation professionnelle, à moins d'en défrayer eux-mêmes le coût ou de faire de l'auto-formation.

### ***2.1.5 Comparaison des emplois sous l'angle de la centralité du travail et du rapport au travail***

Pour la plupart des répondants, le travail a toujours occupé une place centrale dans la vie et continue d'en occuper une, sauf pour ceux-là qui vivent le travail indépendant comme une

forme de transition vers la retraite et qui diminuent alors la place occupée par le travail, au profit d'autres activités. Cela est possible surtout s'il y a d'autres revenus que les revenus d'entreprise.

Ainsi, pour cet ingénieur ex-cadre d'une grande entreprise, le travail qui était si central durant la carrière devient beaucoup moins central ; il n'en a pas besoin pour gagner sa vie ; il n'a pas l'intention d'en faire une deuxième carrière, il le fait pour occuper son temps, gérer son argent tout en réalisant un revenu d'appoint; il apprécie la liberté, les études, les loisirs. L'importance du travail se fait aussi plus relative chez un autre répondant, qui dit ne plus avoir d'ambition de « monter », de faire carrière, il se « laisse vivre ». Un mécanicien et une secrétaire sont moins bien pourvus au plan financier que les précédents, mais ont tout de même suffisamment pour vivre, en combinant heures (réduites) de travail indépendant et autres sources de revenus.

À l'inverse, pour ceux qui ont subi une importante baisse de revenus, la centralité du travail se trouve maintenue ou augmentée, essentiellement dans sa dimension gagne-pain. Le travail a toujours été important dans la vie de l'un, mais maintenant c'est l'élément principal, auquel tout le reste est subordonné, à cause de la crainte du manque de revenu. Situation similaire pour un autre, qui n'a pas de vie en dehors de son commerce, ainsi que pour une répondante qui a tenté de s'établir comme indépendante dans le secteur des médecines douces et qui, faute de revenus suffisants, a dû retourner à une forme précaire de salariat : le travail était central parce qu'elle s'y investissait totalement (source d'épanouissement, d'accomplissement personnel), et maintenant il est central parce qu'elle est préoccupée de trouver une source de revenus qui lui permettra de vivre dignement et de se consacrer à « soigner ».

Plus que la centralité du travail dans la vie, c'est donc le rapport au travail qui change, sous un double aspect. Il change dans les significations qu'il peut revêtir (réduit à sa dimension instrumentale, ou occupationnelle, ou au contraire très englobant, impliquant la participation, la réalisation de soi). Cette dernière aspiration est partagée par la vaste majorité des répondants, mais elle ne peut être réalisée par tous. Pour ceux dont les revenus sont précaires, l'aspect instrumental du travail le dispute à l'aspect création/réalisation de soi. À l'inverse, pour ceux que la combinaison de revenus d'honoraires avec des revenus de retraite ou de placements a mis relativement ou totalement à l'abri du besoin, le travail prend surtout une signification occupationnelle ; en attendant la retraite, ceux-là « travaillent pour vivre plutôt que de vivre pour travailler ». Finalement, pour les autres, qui ne vivent ni dans la grande précarité, ni dans le passage imminent à la retraite, le travail prend souvent une signification très englobante, autour de la compétence qu'ils ont à offrir. Une ex-cadre du réseau de la santé et des services

sociaux affirme qu'elle se construit elle-même en construisant les sessions de formation qu'elle dispense dans les établissements. Elle a l'impression de « laisser sa marque » et c'est beaucoup plus valorisant que de « tenir le temps » dans un poste cadre.

Second aspect, le rapport au travail change sous l'angle du remplacement du rapport employeur-employée par un rapport client/fournisseur. L'une des répondantes estime que cela change tout : cela lui donne plus de pouvoir, de marge de manoeuvre pour refuser un mandat ou un client, lui permet de se sentir plus appréciée par ses clients, lui donne une indépendance financière et professionnelle que le salariat ne lui donnait pas. Dans le salariat, elle n'avait pas l'impression de faire les choses par elle-même mais de concrétiser la volonté d'un autre, alors que dans le travail indépendant, c'est elle qui choisit ce qu'elle veut donner à son client. Elle fait davantage ce qu'elle aime, mais son revenu n'a pas augmenté depuis six ans. Plusieurs autres répondants mentionnent aussi, sous d'autres appellations, le passage d'un rapport hiérarchique à un rapport plus égalitaire.

De manière générale, le sens du travail, l'intérêt au travail ressort beaucoup dans les entretiens féminins -mission thérapeutique, aspiration à faire un travail qui passionne, désir de travailler de n'avoir ni patron, ni employée, désir de construire, d'être reconnue, valorisée, de développer d'autres potentiels-, alors que pour plusieurs hommes, le travail indépendant semble correspondre soit à une stratégie alternative ou préventive à l'exclusion du travail salarié (en particulier dans les métiers physiques, ou dans les secteurs qui offrent peu de sécurité d'emploi), soit à une alternative préférable à un emploi salarié mal payé – lien avec âge et faible scolarité, soit à un emploi de transition entre carrière salariée et retraite.

#### ***2.1.6 Impact de la transition sur les représentations des formes d'emploi, des risques sociaux et de l'avancée en âge***

Par la majorité de nos répondants, le travail salarié est perçu comme offrant la sécurité dont on a besoin quand on élève une famille. Certains soulignent toutefois que le salariat offre aujourd'hui à la fois moins d'autonomie au travail et moins de sécurité qu'auparavant. Un répondant, ancien technicien d'éclairage, estime qu'il n'y a plus d'emplois comme ceux qu'il a occupés, que les conditions sont maintenant dégradées et que l'emprise de la hiérarchie est très grande, que tout est normé et contrôlé, que les possibilités d'être autonome et créatif sont nulles. Une autre souligne que dans le travail salarié, les abus de pouvoir, l'intimidation, le contrôle sont devenus fréquents. C'est d'ailleurs une situation de pression et de surcharge au travail qui l'a amenée à quitter l'emploi salarié typique.

Par ailleurs, l'âge est perçu comme un facteur d'exclusion dans le travail salarié mais pas dans le travail indépendant. En d'autres termes, le travail salarié offre plus de sécurité, mais avec l'âge, surtout dans les métiers très physiques, on risque de ne plus pouvoir suivre le rythme et d'être exclu, notamment de la formation. Le travail indépendant devient alors un choix relativement plus sécuritaire, le seul parfois ou le plus avantageux ou intéressant, à mesure qu'on avance en âge. Par exemple, si cet ingénieur considère que dans sa profession l'âge n'a pas d'importance, il le vit pourtant comme un facteur de discrimination. Il dit avoir admis que c'est trop tard pour décrocher un emploi maintenant; le meilleur choix pour lui, à 58 ans, c'est d'être autonome et éventuellement d'embaucher des gens. Pour un autre, le travail indépendant est un choix que permet l'expérience et le fait d'être connu dans les réseaux, deux caractéristiques souvent associées à l'avancée en carrière et donc en âge.

Quant au travail indépendant, il offre peu de sécurité, mais beaucoup d'autonomie, d'intérêt et de reconnaissance. Il permet de faire ce qu'on aime, de créer, de s'accomplir, de choisir ses clients ou ses mandats (quoique l'insécurité économique laisse moins de marge de manœuvre à ce niveau), permet de sentir son travail plus reconnu et estimé, offre une plus grande diversité de milieux et de tâches, davantage de souplesse au niveau des heures de travail et moins de frictions dans les relations interpersonnelles. Pour plusieurs répondants toutefois, cela s'accompagne d'une insécurité ou au moins d'une insatisfaction au plan des revenus, surtout pour ceux qui n'ont pas d'autres sources de revenus pour compenser. L'épreuve, très stressante, consiste à trouver de nouveaux clients, de nouveaux contrats, d'avoir accès aux réseaux de ceux qui donne les mandats. Quelques-uns ne vivent pas ce stress, soit parce qu'ils ont négocié un arrangement stable avec un client, soit parce que leur compétence est fortement en demande. Trois répondants ont refusé des offres d'emplois salariés.

Finalement, plusieurs valorisent à l'extrême l'indépendance, souvent payée très cher, et dévalorisent l'identité de salarié, vu comme un être dépendant, financièrement et professionnellement, de la volonté d'un autre. Une répondante qui développe ce point de vue avec beaucoup de force, refuse également que quelqu'un dépende d'elle, autrement dit, elle ne veut pas d'employés. Pour un autre répondant, la trajectoire précaire ou autonome est un signe de compétence et non l'inverse : pour faire un parcours précaire sans manquer de travail (sauf pour de courtes périodes), il faut être bon mécanicien, alors que dans les milieux protégés (entendre syndiqués), il y a des « pas bons » qui seraient incapables de répondre à cette diversité d'exigences et de compétences requises par son parcours. Nous avons été frappés par ce discours sur l'indépendance, l'autonomie, la construction de soi, l'obligation d'être autonome,

distinct, souverain, d'avoir quelque chose à créer, à offrir, qui conduit l'individu à être responsable du bonheur ou du malheur de sa vie de travail.

Sauf pour les prestations d'assurance-chômage et le programme ATI, nos répondants ont eu très peu de recours aux politiques sociales depuis la fin de l'emploi salarié. La seule qui y a eu beaucoup recours perçoit les programmes, qu'ils soient publics ou communautaires, d'indemnisation ou de formation, comme une violation de son territoire; pour être aidée, il faut dévoiler son salaire, raconter ce qu'on a vécu (sous-entendu: le fait d'être vulnérable au plan de l'emploi autorise les autres, les « aidants », à fouiller dans ta vie privée). De plus elle considère aussi que tout ça est mal intégré et donné à la miette.

En général, nos répondants n'attendent rien des politiques gouvernementales. Pour pallier au risque maladie, quelques-uns peuvent compter sur les protections liées à leur ancien emploi ou sur celui de leur conjoint ; quelques-uns (souvent les mêmes) ont un fonds de retraite bien garni. Mais la majorité comptent surtout sur eux-mêmes pour vivre et pour se prémunir, le cas échéant, contre les risques maladie, invalidité, manque de travail et finalement pour affronter la vieillesse. Plus précisément, ils comptent sur leur travail et ce jusqu'à un âge avancé, sur leur type de compétence ou leur polyvalence, sur leur famille (incluant le conjoint), sur leurs épargnes, ou même sur un mixte de travail indépendant et de travail salarié, puisque ce dernier donne accès à un minimum de protection. Les plus « mal pris » préfèrent ne pas envisager les risques sociaux, contre lesquels ils n'ont rien.

Quelques exemples serviront à illustrer ce propos. Pour l'une, qui a eu une maladie qui l'a forcée à cesser de travailler, le meilleur moyen de faire face aux risques sociaux est d'avoir une part de travail salarié. Un deuxième croit qu'il devrait se payer des assurances salaire, accident, etc., parce que sans cela, s'il survient un problème, il devra vendre son commerce en catastrophe. Une troisième réalise qu'elle n'est pas payée pour les temps improductifs (maladie, mort de son frère). Elle n'a pas peur de manquer de travail à cause de son métier (infirmière), de sa compétence et de sa polyvalence. En cas de pépin, elle peut toujours compter sur sa famille, sur le père de ses enfants, ou sur son réseau d'amis. Elle a été malade et a subi des pertes de revenu, mais compte tout de même sur sa bonne santé. Une quatrième préfère ne pas envisager les risques. Elle a eu des épisodes de maladie et des périodes sans revenu à cause de cela et elle a repris le travail plus tôt, pour recommencer à gagner. Un cinquième cherche les moyens de s'assurer une protection, car il a eu un accident qui s'est soldé par une incapacité temporaire de travailler, donc une perte de revenus. Il prévoit subir une autre chirurgie et appréhende une nouvelle pénurie de revenus.

Sur la question de la retraite finalement, l'échantillon est très contrasté. Pour une moitié des répondants, la retraite est un projet relativement précis et le démarrage comme travailleur indépendant est une étape plus ou moins longue entre la carrière qui a occupé la majeure partie de leur vie professionnelle et la retraite. Pour l'autre moitié des répondants, la retraite disparaît presque au profit d'un travail « à perpétuité », ou du moins jusqu'à un âge avancé. Plusieurs motifs sont invoqués : le manque de revenus, le désir de continuer à travailler, couplé au fait que dans les créneaux choisis, l'âge n'est pas un obstacle au travail. C'est là une constante : les répondants perçoivent que comme indépendant, on peut travailler jusqu'à un âge plus avancé, on ne risque pas la mise à l'écart comme dans le travail salarié. L'autre constante dans ce deuxième groupe, c'est qu'il faut compter d'abord sur soi, une représentation très cohérente avec celle qu'ils ont des risques sociaux.

Ceux pour qui la retraite est un projet relativement précis ont tous des fonds de retraite et/ou des REER qui rendent le projet possible. Cela ne signifie pas pour autant qu'ils envisagent une retraite inactive mais qu'ils s'adonneront en plus grande partie ou en totalité à des projets personnels, le plus souvent non rémunérés, tout en gardant la porte ouverte à de petits contrats. Une seule exception dans ce groupe: un mécanicien qui n'a pas de fonds de retraite mais prévoit vendre son entreprise et cesser de travailler vers 60-65 ans. Selon ses propres termes, acheter un commerce et y travailler comme un esclave est sa façon de se constituer un fonds de retraite, un investissement auquel il sacrifie sa qualité de vie actuelle.

Les répondants du deuxième groupe n'ont pas de fonds de retraite ; ils misent sur la prévoyance personnelle, plus précisément sur les REER qu'ils ont ou veulent acquérir. En partie faute d'argent, en partie parce que la compétence d'avocat, d'ingénieur, de formatrice ou de comptable peut s'exercer jusqu'à un âge avancé, ils n'envisagent pas cesser de travailler. Par exemple, cette comptable se voit travailler « pour toujours », jusqu'à ce qu'elle ne soit plus capable. Elle croit qu'elle peut offrir son genre de services jusqu'à 65-70 ans, si elle a le goût, si elle manque de revenus. Un autre mécanicien n'a pas de fonds de pension, simplement des REER. Cela explique en partie le fait qu'à 63 ans, il doit continuer à gagner, surtout qu'il doit rembourser sa femme suite au divorce ; de plus, il s'ennuierait sans travail. Une ex-cadre des réseaux de la santé et des services sociaux ne veut jamais prendre sa retraite. Elle souhaite travailler tant qu'elle sera capable. Elle regrette cependant son fonds de pension (à son avis, c'est la seule chose qui attache les travailleurs du réseau de la santé à leur emploi). Pour une dernière répondante, l'âge de la retraite (et la possibilité de toucher les rentes publiques)

permettra de s'adonner à sa passion/mission de naturothérapeute qu'elle ne peut plus exercer actuellement, car cette pratique ne génère pas des revenus suffisants.

## **2.2 Les microentrepreneurs**

### ***2.2.1 Portrait du sous-échantillon***

Il s'agit de cinq hommes et quatre femmes (voir encadré 3). La moitié ont perdu ou quitté l'emploi salarié entre 45 et 49 ans (entre 40 et 45 ans pour une répondante) et l'autre moitié entre 50 et 59 ans. Ils et elles se sont en général repositionnés dans un court laps de temps (même biais que souligné précédemment). Sur ce point, ils sont donc très semblables au sous-échantillon des travailleurs indépendants. Contrairement aux travailleurs indépendants cependant, les microentrepreneurs travaillent avec d'autres personnes, qu'il s'agisse du conjoint ou des enfants, d'employés, d'associés ou, dans un cas, de co-proprétaires au sein d'une coopérative de travail.

Les répondants microentrepreneurs se distinguent des répondants travailleurs indépendants au chapitre de la scolarité et de la conjugalité (rappelons cependant que nos sous-échantillons ne sont pas représentatifs de la population totale des travailleurs indépendants ou des microentrepreneurs). Avant la perte ou le départ de l'emploi salarié (emploi de référence), un seul avait un diplôme de maîtrise ou doctorat, un autre détenait un certificat universitaire, un troisième avait un diplôme d'études collégial, quatre avaient terminé leur cours secondaire et deux avaient une 9<sup>ème</sup> année ou moins. Donc globalement, le sous-échantillon des entrepreneurs est moins scolarisé que le sous-échantillon des travailleurs indépendants. Par ailleurs, il vit beaucoup plus en couple : c'est le cas de huit des neuf microentrepreneurs.

Ici aussi, les répondants n'avaient pas tous la trajectoire professionnelle « typique », c'est-à-dire continue et protégée, initialement recherchée. Deux hommes (209, 197) ont eu une trajectoire continue et protégée, alors que deux autres (92, 198) ont eu une trajectoire continue mais plus ou moins protégée (plusieurs années dans la même entreprise, non syndiquée, mais avec un certain nombre de protections). Les données ne sont pas disponibles pour le cinquième répondant masculin (96). Par comparaison, les trajectoires féminines sont beaucoup plus précaires : les répondantes 7 et 131 ont eu une trajectoire continue mais non protégée, alors que 26 et 27 ont eu une trajectoire discontinue et peu protégée.

## ENCADRÉ 7 - LES MICROENTREPRENEURS

### **Femme de 56 ans** (entretien 7)

A occupé plusieurs postes salariés dans les milieux politiques, des affaires et communautaires.

Dernier poste occupé : coordonnatrice des événements spéciaux dans un organisme communautaire, se termine par une mise à pied individuelle en 1995

Démarre son entreprise d'édition en 1996, fait affaire avec plusieurs sous-traitants

### **Femme de 50 ans** (26)

A eu un itinéraire diversifié : salariée, travailleuse autonome, petits contrats. Dernier poste occupé : gérante dans un commerce. Elle quitte en 1997 pour raisons de santé.

Démarre un petit commerce (objets décoratifs) avec une amie en 1997.

### **Femme de 50 ans** (27)

A eu une trajectoire discontinue, en partie bénévole, en partie salariée : entreprise familiale, groupes communautaires, entreprise privée. Dernier poste occupé : charcutière dans un magasin grande surface. Elle quitte en 1993 pour raisons de santé et aussi pour démarrer une coopérative de travail en sérigraphie, ce qu'elle fait avec d'autres en 1994.

### **Homme de 53 ans** (92)

A travaillé 30 ans comme comptable dans la même entreprise, qu'il quitte en 1996 quand le propriétaire meurt.

Achète un commerce (animalerie) un an plus tard et sa femme quitte son emploi à temps partiel pour se joindre à lui.

### **Homme de 55 ans** (96)

A été ferblantier pendant 20 ans, puis a connu divers repositionnements : divers emplois salariés, travail autonome, puis un nouvel emploi salarié en 1991, comme préposé au nettoyage de conduits. Il est licencié en 1995 pour manque de travail.

Démarre son entreprise de nettoyage de conduits en 1996. Sa femme et son fils y travaillent aussi, ainsi qu'entre quatre et huit employés selon les périodes.

### **Femme de 47 ans** (131)

Ex-éducatrice en garderie, à statut atypique pendant plusieurs années. Quitte pour cause de maladie et de manque de travail en 1996.

Démarre une entreprise (mobilier pour garderies) avec son conjoint en 1998. L'entreprise emploie entre deux et huit employés à temps partiel (la plupart sont des sous-traitants, i.e. des travailleurs indépendants).

### **Homme de 50 ans** (197)

Spécialiste en sciences physiques (météorologie), a travaillé plusieurs années dans le secteur public, puis est passé au secteur privé. Victime d'un licenciement collectif en 1995.

Démarre sa propre entreprise (météorologie) d'abord avec une associée (en 1996), puis seul (en 1997). Embauche maintenant 11 employés temps plein et quatre employés contractuels.

### **Homme de 57 ans** (198)

A travaillé plus de 30 ans comme représentant pour la même entreprise de distribution de matériel électrique. Mis à pied en 1995, en contexte de restructuration. Après un contrat et un autre emploi qu'il quitte pour raisons de santé, il crée son entreprise (atelier d'ébénisterie où travaille son fils) en 1997-1998.

**Homme de 57 ans (209)**

Conseiller syndical pendant plus de 25 ans, accepte une pré-retraite en 1998. En 1993, il avait acheté un commerce (motel-restaurant) en prévision de sa retraite et également pour fournir de l'emploi à une de ses filles. Il y travaille donc à partir de 1998, partageant son temps entre le commerce (statut d'entrepreneur) et des contrats que lui offre très rapidement son ancien employeur (statut de travailleur indépendant).

**2.2.2 Contexte de rupture et éléments structurant la phase de repositionnement**

Comme c'était le cas pour plusieurs répondants travailleurs indépendants, la rupture de l'emploi salarié intervient souvent en contexte de restructurations industrielles (manque de travail, mises à pied, un cas de départ en préretraite) ou encore, elle est attribuable à la précarité des entreprises ou des secteurs. Toutefois, pour quatre répondants microentrepreneurs, des problèmes de santé semblent être à la source du départ ou s'ajouter aux facteurs économiques, ce qui donne à penser que les entreprises employeuses n'offraient pas de bonnes protections en cas de maladie. Dans un cas, les rapports interindividuels de travail sont à l'origine de la rupture.

Les pratiques des entreprises interviennent donc d'une part dans la décision ou l'obligation de quitter l'emploi salarié, et d'autre part expliquent en partie la disponibilité de créneaux pour les microentrepreneurs. Toutefois, on retrouve dans ce sous-échantillon beaucoup plus les créneaux traditionnels des petits entrepreneurs ou travailleurs autonomes – petit commerce, artisanat – que les créneaux ouverts par les changements dans les manières de produire.

Plusieurs répondants microentrepreneurs ont eu accès au programme STA/ATI et, ici aussi, cela s'explique par le mode de constitution de notre échantillon. Ce programme semble apprécié parce qu'il offre un revenu stable qui n'ampute pas les prestations d'assurance-emploi. L'appréciation du contenu de la formation est plus mitigé : le nombre d'heures de formation semble très variable, ainsi que le contenu et l'ampleur du soutien suite au démarrage. Des répondants critiquent le fait qu'il ne s'agit pas d'une formation sur mesure, adaptée à leur entreprise et que le suivi post-programme est insuffisant.

Par ailleurs, même si le discours gouvernemental valorise l'entrepreneurship, les très petites entreprises ont peu et difficilement accès aux subventions gouvernementales et se heurtent aux résistances des institutions financières. Au moins trois répondants ont mentionné avoir eu recours à des sources alternatives de financement : fonds local d'investissement des centres locaux d'emploi ou associations communautaires d'emprunt. Par ailleurs, pour certains, il y a eu soutien financier de la famille élargie au moment du démarrage ou à d'autres moments.

La dimension conjugale est ici très présente, puisque huit des neuf répondants vivent en couple. En outre, plusieurs de ces petites entreprises associent les deux conjoints et parfois aussi un ou plusieurs enfants. Certains répondants estiment que cette situation présente surtout des avantages : elle résout le problème du roulement de personnel, intègre les compétences spécifiques de chacun des conjoints ou des enfants, crée des débouchés pour les enfants, procure le plaisir de travailler avec les proches. D'autres soulignent les aspects plus problématiques, tel le statut hybride de conjointe et d'employée, ou de fils, d'associé et d'employé.

Dans les cas où un seul des conjoints travaille dans l'entreprise, le travail de l'autre (souvent un emploi salarié) est un facteur de stabilisation des revenus. Par exemple, dans le cas d'un répondant propriétaire d'un atelier d'ébénisterie, le travail à temps plein de l'épouse permet de survivre à la baisse substantielle de revenu; son salaire soutient non seulement la famille, mais l'entreprise. À l'inverse, la perte d'emploi du conjoint d'une propriétaire de petit commerce, au moment où elle démarre l'entreprise, contribue à la baisse du revenu familial. Par ailleurs, certaines conjointes ayant des emplois à l'extérieur sont aussi impliquées dans l'entreprise, par exemple en assumant les tâches de comptabilité.

Bien que cette dimension ait été moins abordée que chez les travailleurs indépendants, quelques répondants microentrepreneurs font état d'une participation accrue au sein des associations professionnelles ou bénévoles, pour augmenter sa visibilité, trouver des collaborateurs, faire connaître ses services, etc.

### ***2.2.3 Le microentrepreneuriat : diversité des stratégies et du sens***

Pour certains, le projet de démarrer une entreprise est mûrement réfléchi. C'est le cas de cet ancien ferblantier qui accepte un emploi chez celui qui deviendra son principal concurrent, pour « apprendre comment ça marche » et démarrer ensuite sa propre entreprise, le cas également de cet ancien conseiller syndical qui achète un commerce en prévision de sa retraite et pour fournir un emploi à sa fille. De manière un peu différente, il est aussi un choix pour cette éditrice qui, suite à un congédiement qu'elle n'a pas choisi, décide de devenir entrepreneure pour ne plus avoir de patron.

Pour d'autres, il intervient suite à une rupture non prévue, en l'absence d'une alternative salariée viable qui fait paraître l'issue de l'entrepreneurship comme la plus avantageuse (ou la moins désavantageuse) possible. C'est le cas de l'ancien comptable qui fait une longue recherche d'emploi infructueuse avant de se résoudre à acheter un petit commerce ou de cette

charcutière qui évalue qu'avec sa faible scolarité, elle ne pourrait trouver qu'un emploi au salaire minimum, le genre d'emploi qui l'a rendue malade. Dans ce dernier cas toutefois, la répondante justifie son choix à la fois par l'absence d'alternative salariée intéressante et par le désir de démarrer une entreprise coopérative.

Chez plusieurs de nos répondants, cette décision prend sens en lien avec la famille, mais ce sens diffère selon le genre. Dans le prolongement de leur rôle de pourvoyeur, les hommes achètent ou démarrent une entreprise pour léguer quelque chose à leurs enfants, un débouché de travail à court terme et un patrimoine à plus long terme. Dans le prolongement de leur rôle d'éducatrice, les femmes démarrent une entreprise pour donner à leurs enfants l'exemple de quelqu'un qui fait quelque chose pour s'en sortir; secondairement, dans au moins un cas, la mère espère aussi laisser l'entreprise en héritage aux enfants. Elle pourrait peut-être leur fournir un emploi, s'ils font l'effort d'acquérir la formation nécessaire.

#### ***2.2.4 Comparaison des emplois sous l'angle du revenu, du temps de travail et de la protection sociale***

Bien que les situations soient diversifiées, le cas le plus répandu est celui d'une baisse, parfois très substantielle, du revenu, associée à une hausse des heures de travail. Les cas limites sont ceux de trois répondants (commerçants ou artisans) qui ne tirent à peu près aucun revenu de leur entreprise et qui survivent essentiellement grâce au revenu de leur conjoint. Dans deux autres cas, concernant respectivement un couple de commerçants et un couple d'artisans, le revenu familial baisse respectivement de la moitié et des trois quarts. Une explication possible : la jeunesse des entreprises. Un autre répondant (professionnel) a connu quant à lui une légère baisse de revenus. Seuls deux répondants ont augmenté leur revenu ; la première a conservé le même nombre d'heures de travail alors que le second a vu les siennes augmenter. Pour plusieurs de nos répondants, le très grand nombre d'heures consacrées au travail signifie qu'il n'y a pas de vie en dehors de l'entreprise.

Le cumul de sources de revenus diverses est beaucoup moins fréquent dans ce sous-échantillon que dans celui des travailleurs indépendants ; seul un répondant combine revenu de rente de préretraite, revenu d'entreprises et contrats comme travailleur indépendant pour son ancien employeur. La majorité des autres répondants ont uniquement des revenus d'entreprises (très faibles dans certains cas) et deux n'ont aucun revenu tiré du travail.

La majorité des répondants ne bénéficient d'aucune forme de protection sociale. L'un d'entre eux a accès aux assurances en sa qualité de retraité et un autre est couvert par le plan de sa conjointe. Trois se payent des protections privées, surtout des REER en vue de la retraite. Deux

(les mêmes) auront un fonds de pension de l'ancien emploi salarié. Une situation similaire prévaut au chapitre de la formation professionnelle : la plupart n'en ont pas ; un répondant y a accès par son ex-employeur, une s'en est payée elle-même, une dernière y a eu accès dans le cadre de la coopérative de travail.

### ***2.2.5 Comparaison des emplois sous l'angle de la centralité du travail et du rapport au travail***

Pour plusieurs, la centralité du travail a toujours été grande, mais elle l'est encore davantage maintenant, car l'entreprise mobilise la presque totalité de leur temps et constitue l'essentiel de leurs préoccupations. Depuis qu'il en est propriétaire, « c'est le commerce qui passe en premier », rapporte un répondant, qui ne prend jamais de vacances, notamment parce que son budget est limité. Un autre consacre presque tout son temps à l'entreprise et, comme il y travaille avec sa femme, cela devient leur principal sujet de préoccupation. Une troisième rapporte qu'« une entreprise, c'est du 24 heures sur 24 ; même qu'on ne travaille pas, on pense au travail, aux opportunités d'affaires ». Plusieurs parlent d'une charge mentale et d'un stress plus grands. Autre indice de cette centralité de l'entreprise : quand on les interroge sur leurs projets d'avenir, la plupart mentionnent des projets liés à l'entreprise.

Mais il y a davantage que cette préoccupation de tous les instants, que plusieurs attribuent à la jeunesse de l'entreprise. La plupart de nos répondants se définissent davantage par le fait d'être à leur compte (autonomes, seuls responsables) et par le fait d'être à la tête d'une entreprise que par la compétence qu'ils ont à offrir (contrairement aux travailleurs indépendants qui construisent leur identité autour de leur compétence). En fait, la plupart des microentrepreneurs s'identifient à leur entreprise, qui devient dans certains cas une extension de leur personne et ils s'y investissent totalement, y compris affectivement. Pour plusieurs, il y a quelque chose de très profond et de très personnel autour de l'idée de « faire grandir son bébé », « bâtir son bijou », et dans certains cas, le léguer à ses enfants.

On comprendra que dans ce contexte, le rapport au travail soit très englobant, source de plaisir, de reconnaissance, de valorisation, de motivation. L'une dit avoir toujours exigé que son travail soit occasion d'apprentissage, source de plaisir, objet de passion ; maintenant, elle en fait une extension d'elle-même ; elle croit que dans ce cas-ci, la passion et l'intérêt dureront plus longtemps que dans ses emplois salariés, en raison de la diversité des travaux et des clients, et du caractère unique de chacun des livres qu'elle édite. Pour une autre, le travail doit être source de valorisation mais c'est cette source qui a changé : avant c'était de voir grandir son groupe

d'enfants (elle était éducatrice en garderie); maintenant c'est de voir grandir son entreprise, la renommée de la marque, aider les gens, créer.

Il n'y a que deux exceptions à ce rapport très englobant, à cet investissement émotif dans le travail et dans l'entreprise. Pour l'ancien comptable, devenu propriétaire d'une animalerie, le travail est d'abord quelque chose qui va de soi, une norme. Il se dit incapable de cesser de travailler, même à 53 ans. Même commentaire chez l'ancien représentant devenu propriétaire d'un atelier d'ébénisterie : le travail fait partie de la vie ; il est tout aussi nécessaire qu'incontournable, non pas parce qu'il apporte valorisation, reconnaissance ou légitimité, mais parce que « c'est comme ça ». Dans leur cas, il n'y a donc pas beaucoup de différence entre l'emploi salarié et l'emploi de repositionnement, sinon la baisse importante de revenu.

Comme pour les travailleurs indépendants, un autre changement dans le rapport au travail est lié au remplacement d'une relation inscrite dans une hiérarchie à une relation de marché. Un répondant explique que sa valorisation est liée au fait que le client paye ; pour lui, la satisfaction du client est d'autant plus « authentique » qu'elle est fondée sur un rapport marchand, dénué de tout sentiment.

### ***2.2.6 Impact de la transition sur les représentations des formes d'emploi, des risques sociaux et de l'avancée en âge***

Les répondants reconnaissent sans peine des aspects positifs au salariat : la sécurité, l'accès à des avantages sociaux et à des vacances, la possibilité d'avoir une vie sociale (i.e. une vie hors du travail). Ils sont l'exacte réplique des aspects négatifs qu'ils attribuent à leur situation actuelle.

De la même manière, les aspects négatifs qu'ils attribuent au salariat - routine, travail répétitif ou d'exécution, autoritarisme de certains supérieurs, moins d'autonomie que dans l'entrepreneursip, surutilisation du personnel, peu d'utilité ou de reconnaissance de son travail- sont l'envers de la représentation positive qu'ils ont de l'entrepreneursip. Selon un point de vue partagé par la majorité des répondants (à l'exception des deux qui n'ont pas d'investissement émotif à l'égard de leur entreprise), l'entrepreneur travaille pour lui-même, il profite de la richesse qu'il crée, alors que le salarié donne ses compétences et le meilleur de lui-même en échange d'un salaire; l'entrepreneur relève des défis, liés tant au travail qu'à la construction d'une entreprise; il recueille la valorisation qui provient du contact avec le client et de la satisfaction du client ou encore de la renommée du produit, alors que le salarié est relégué dans l'ombre et l'anonymat ; il est seul responsable de ses actes ; il maîtrise sa destinée, crée, se réalise, va au bout de lui-même, se construit, etc. Certains de ces attributs sont toutefois perçus

comme des armes à double tranchant : la fierté d'être seul responsable signifie aussi le poids d'être seul responsable; le fait de pouvoir choisir son travail suppose aussi l'obligation de devoir chercher sans cesse de nouveaux contrats ou de nouveaux clients.

En outre, certains établissent une hiérarchie entre le statut de travailleur indépendant et le statut d'entrepreneur, comme si les travailleurs indépendants étaient des entrepreneurs « inachevés ». Parfois, cette différence est attribuée à des critères quantitatifs (taille de l'entreprise, nombre d'employés) mais le plus souvent à des qualités personnelles particulières. Ainsi, une répondante perçoit le chef d'entreprise comme plus créatif et plus dynamique que le travailleur indépendant; en outre, c'est un employeur. Pour deux répondants, l'entrepreneur est un être fonceur, agressif, capable de prendre des risques, de réagir rapidement, de « se fouetter », qui ne lâche pas, ne se laisse pas démoraliser. « Si tu n'es pas cela, ne t'en va pas comme entrepreneur, peut-être même pas comme travailleur indépendant; tu es mieux de t'en aller à salaire », déclare l'un d'eux, reprenant le discours véhiculé entre autres par la formation ATI. On retrouve ici cette valorisation extrême de l'indépendance, une indépendance souvent payée au prix d'un revenu faible et d'une protection sociale inexistante.

Cette dernière dimension est en général peu présente dans leurs entretiens. Certains dénoncent le fait qu'ils n'auraient même pas droit à la sécurité du revenu, parce qu'ils ont une entreprise ou parce que leur conjoint travaille. Quelques-uns mentionnent le besoin d'une meilleure protection sociale. D'autres préfèrent ne pas penser aux risques d'entreprise (risque de manquer de contrats, d'avoir des périodes creuses) et aux risques sociaux, particulièrement en ce qui a trait à la santé. À la question « qu'est-ce qui améliorerait votre situation », quatre répondent : davantage de contrats, de clients, un mentionne une meilleure protection sociale et un autre un meilleur soutien des banques.

La même discrétion prévaut en ce qui concerne la retraite. Un seul, le conseiller syndical qui avait acheté un commerce en prévision de cette étape de sa vie, parle de divers projets liés à la retraite. Mais pour la plupart, l'horizon de la retraite disparaît : est-ce par manque d'argent (un répondant dit explicitement qu'il n'en a pas les moyens), ou par goût de poursuivre leur projet d'entreprise ? Quoiqu'il en soit, pour la majorité, la perspective est de travailler jusqu'à un âge assez avancé.

## **2.3 Les travailleurs salariés atypiques**

### ***2.3.1 Portrait du sous-échantillon***

Ce sous-échantillon est constitué de quatre hommes et de quatre femmes (voir encadré 4). Un peu plus de la moitié ont perdu ou quitté l'emploi typique entre 39 et 49 ans et les trois autres entre 50 et 59 ans ; ils étaient dans les mêmes catégories d'âge au moment du repositionnement. Ils occupent maintenant divers emplois salariés atypiques : emploi à temps partiel, contractuel, occasionnel, à la pige, etc.

Ce sous-échantillon ressemble à celui des travailleurs indépendants par son niveau élevé de scolarité : avant la rupture, trois répondants détenaient un diplôme de maîtrise ou de doctorat, trois autres un baccalauréat et deux une scolarité de niveau secondaire. Au chapitre de la conjugalité, les répondants se partagent assez également ceux qui ont un conjoint (deux hommes et une femme) et ceux qui n'en ont pas (deux hommes et trois femmes).

Parmi nos répondants travailleurs salarié atypiques, deux hommes (10, 231) ont eu une trajectoire continue et protégée. Un homme (36) et deux femmes (94, 122) ont connu une trajectoire continue mais plus ou moins protégée, à l'inverse d'une autre répondante (135), qui a eu une trajectoire discontinue mais protégée. Finalement, un homme (106) et une femme (43) ont connu une trajectoire discontinue et peu protégée.

## ENCADRÉ 4 – LES TRAVAILLEURS SALARIÉS ATYPIQUES

### **Homme de 55 ans** (entretien 10)

Outilleur-machiniste pendant 30 ans dans le secteur ferroviaire, victime d'une fermeture d'usine en 1993

Trouve un autre emploi en 1995 dans une entreprise de réparation de pièces, quitte en 1997 pour accepter un poste contractuel comme enseignant au secteur professionnel.

### **Homme de 60 ans** (36)

Designer industriel, victime du licenciement massif des plus âgés de son entreprise en 1986

A vécu plusieurs repositionnements depuis 1986, avec progression vers le bas des salaires et des conditions de travail. Dernier poste occupé : préposé aux achats à temps partiel dans un grand magasin. Sans emploi au moment de l'entretien.

### **Femme de 46 ans** (43)

Agente de communications, n'a que très peu connu l'emploi salarié typique. Quitte un emploi temporaire en 1993 parce qu'échoue les tests qui l'auraient menée à la permanence.

Travaille sur divers contrats de recherche et de rédaction. En transition vers le travail indépendant.

### **Femme 51 ans** (94)

Commis comptable, a travaillé plus de 30 ans dans la même entreprise, mise à pied lors d'une fusion en 1997

Retrouve un emploi temps partiel la même année, aux comptes à payer dans une entreprise du secteur de l'alimentation. Suite à une fusion-restructuration, elle a maintenant un statut de « rover » (remplaçante permanente), statut hybride entre les temps partiels et les permanents.

### **Homme de 54 ans** (106)

Technicien en génie civil pendant 25 ans, le plus souvent sur contrats pour des entreprises privées, des ministères ou des municipalités ; a eu un épisode de chômage et d'aide sociale en 1996.

Trouve un emploi occasionnel comme technicien en administration en 1997; pendant un an, cumule aussi un contrat pour une firme privée.

### **Femme de 57 ans** (122)

Ex-enseignante, puis agente de promotion de 1981 à 1990, (dernier emploi : directrice du personnel), quitte son emploi pour suivre son mari dans une autre ville.

Entre 1990 et 2000, alors que son mari perd son emploi et démarre comme travailleur autonome, elle occupe une série de petits boulots, qu'elle cumule la plupart du temps. Sans emploi au moment de l'entretien.

### **Femme de 42 ans** (135)

Ex-travailleuse sociale, donne sa démission en 1998 car insatisfaite du sens de son travail

Cumule depuis 1997 travail contractuel en recherche et en enseignement (charges de cours) et travail à son compte (comme travailleuse sociale)

### **Homme de 46 ans** (231)

Technicien en magnétoscopie, victime d'un licenciement collectif en 1996

Travaille à contrats depuis 1997, dans le même secteur.

### *2.3.2 Contexte de rupture et éléments structurant la phase de repositionnement*

Les causes de la perte d'emploi typique ressemblent à celles rencontrées chez les travailleurs indépendants et les microentrepreneurs. La majorité ont vécu des situations de fermetures d'usine, de mises à pied, de licenciements collectifs qui sont venues abruptement mettre un terme à une trajectoire salariée typique. Encore une fois, le statut formel (de salarié permanent) n'est pas une garantie de stabilité; c'est l'entreprise ou le secteur qui se transforme, se restructure, rationalise, privatise, avec les conséquences attendues sur la main-d'oeuvre. Dans le cas d'un répondant qui travaillait comme designer industriel, les mises à pied sont sélectives : elles frappent les employés seniors. Les compensations pour ces pertes d'emploi sont plus ou moins importantes selon les cas (comité de reclassement, prime de départ, soutien à la recherche d'emploi, formation payée par l'employeur, etc.) et leur existence et leur ampleur ont un impact sur le repositionnement.

Deux autres cas concernent des statuts d'emploi déjà précarisés : pour (106) le statut d'emploi à durée indéterminée est en fait déterminé par la durée du contrat avec le client ; si la firme ne décroche pas d'autres contrats, l'employé est mis à pied ; pour 43, la trajectoire est marquée par la présence d'entreprises précaires (presse alternative) ou de statuts précaires au sein de la fonction publique. Les deux derniers cas concernent des départs volontaires : une répondante a quitté son emploi pour suivre son mari qui avait accepté un emploi dans une autre ville ; elle avait alors l'intention de prendre sa retraite mais ses projets ont été bouleversés quand son mari a perdu son emploi et qu'elle a dû retourner chercher du boulot. L'autre répondante a quitté son poste en raison d'une perte de sens liée aux conditions dans lesquelles elle devait désormais effectuer son travail, conditions liées aux transformations du réseau de la santé et des services sociaux.

Ici encore, les pratiques des entreprises jouent un rôle important à la fois pour expliquer la perte d'emplois typiques et la multiplication des formes atypiques. Ces formes sont diverses : licenciement puis réembauche à un salaire inférieur, temps partiel « déguisé » pour éviter de payer les charges sociales, création de statuts hybrides qui n'offrent pas la sécurité ni les avantages sociaux des postes réguliers temps complet (« rover » ou remplaçant permanent, auxiliaire, chargés de cours), multiples statuts contractuels, à temps plein ou à temps partiel, renouvelables à intervalle de quelques mois ou d'une année, ou alors une fois la tâche terminée. Certains secteurs, comme celui des communications ou de l'enseignement, se développent avec le recours aux contractuels et aux pigistes.

On note aussi l'existence de statuts « indéterminés » qui sont en fait déterminés par la durée du contrat avec le client : si la firme ne décroche pas d'autres contrats, l'employé est mis à pied. Autrement dit, l'employeur ne protège plus le travailleur contre les aléas du marché (ce répondant se retrouve en fait dans la même situation qu'un travailleur indépendant, à la différence qu'il y a une médiation par l'entreprise). Mentionnons finalement les subventions salariales dans les organismes communautaires (qui sont perçues par une répondante comme une incitation au roulement de personnel) et le développement du faux travail autonome (cas du mari d'une répondante, qui doit acheter son camion de livraison de courrier).

Les politiques sociales jouent un rôle très important dans les processus de repositionnement des travailleurs salarié atypiques, contrairement à celui, limité aux prestations d'assurance-emploi et aux programmes de type ATI/STA, qu'il jouait dans les trajectoires des travailleurs indépendants et des microentrepreneurs. Cette situation s'explique en bonne partie par les critères d'admissibilité aux programmes : par exemple, les salariés atypiques peuvent toucher (à certaines conditions) les prestations d'assurance-emploi entre deux contrats, alors que les travailleurs autonomes n'y sont pas admissibles.

Tous les répondants de ce sous-échantillon ont eu recours aux prestations d'assurance-emploi (assurance-chômage), soit ponctuellement après la perte de l'emploi salarié, soit y ont recours de manière récurrente, entre deux emplois. Les critiques sont toutefois nombreuses eu égard aux modifications à la Loi qui pénalisent les chômeurs récurrents (donc beaucoup des travailleurs saisonniers ou contractuels), et diminuent le montant des prestations et le nombre de semaines indemnisées. Quelques interviewés critiquent le fait que la prime de départ versée dans certains cas aux travailleurs licenciés leur donne droit aux services de l'assurance-emploi, mais les prive du droit aux prestations.

Quatre répondants ont eu recours de manière ponctuelle à la sécurité du revenu et en parlent sur le mode de la stigmatisation, de manière très semblable à celle des chômeurs de longue durée de nos recherches précédentes. Plus de la moitié ont eu accès à de la formation subventionnée, le plus souvent par l'assurance-emploi. Trois répondants se sont payés des formations par leurs propres moyens. Quatre, soit la moitié du sous-échantillon, se sont inscrits à un club de recherche d'emploi, le plus souvent spécialisé pour les travailleurs de plus de 45 ans. Les répondants font une utilisation stratégique de ces programmes de formation ou d'employabilité, qui servent à acquérir une formation ou à faire une recherche systématique d'emploi, mais aussi à prolonger le droit aux prestations d'assurance-emploi. L'évaluation qu'ils en font est très variable selon les cas : jugés très utiles par certains (par exemple par la répondante 94, qui a

trouvé son emploi par le biais d'un club de recherche d'emploi), ils n'ont donné aucun résultat tangible pour d'autres.

La dimension de la conjugalité et de la famille est en général moins présente ici que chez les microentrepreneurs. Rappelons que, parmi les huit répondants de ce sous-échantillon, cinq sont sans conjoint, alors que trois ont un conjoint disposant d'un faible revenu. De ce point de vue, les répondants salariés atypiques ressemblent aux répondants travailleurs indépendants.

La baisse de revenu que supposent la rupture et le repositionnement est plus difficile à assumer quand on est seul ou qu'on redevient seul, sans le soutien d'une personne pour partager les dépenses ou pour parer aux coups durs, confronté à la nécessité de réorienter sa vie professionnelle tout en assurant un revenu minimum. À l'inverse, le fait d'être en couple semble fournir plus de souplesse dans la manière de vivre la transition ou même dans la possibilité d'envisager certains repositionnements, quoique pour ceux dont la conjointe travaille à temps partiel ou occupe un emploi peu stable, la pression à trouver une nouvelle source de revenu est omniprésente.

Par ailleurs, la pire situation semble être celle où les deux conjoints ont quitté ou perdu l'emploi salarié et sont en voie de repositionnement. En témoigne l'itinéraire de cette répondante qui quitte son emploi au moment où son mari accepte une nouvelle affectation dans une autre ville ; elle souhaite alors prendre sa retraite et s'occuper des membres de sa famille, enfants et petits-enfants. Mais son mari perd ce nouvel emploi quelques mois plus tard, à l'occasion de la faillite de l'entreprise. Les petits boulots de la répondante sont maintenant essentiels non seulement pour faire vivre le couple, mais pour soutenir financièrement les efforts de son mari qui tente de se repositionner comme travailleur indépendant (ce qui suppose, dans ce cas, l'achat d'un camion de livraison).

Certains répondants salariés atypiques parlent beaucoup de la perte des réseaux liés à l'entreprise de l'emploi typique, qu'il s'agisse de l'entreprise elle-même ou du collectif de travail. Les entretiens révèlent en contrepartie l'importance des réseaux de proximité (ex-patron, compagnons de travail, amis, connaissances etc.) pour trouver des contrats ou un emploi. Ces réseaux de proximité semblent jouer le rôle que les réseaux professionnels ou des associations jouent pour les travailleurs indépendants et les microentrepreneurs. Les répondants 43 et 231, qui évoluent dans un secteur (les communications) et dans des conditions qui ressemblent à celles des travailleurs indépendants, mentionnent comme eux que les contrats se trouvent par contacts et qu'il est important de développer ces réseaux.

### *2.3.3 Le travail salarié atypique : diversité des stratégies et du sens*

Comme celles des travailleurs indépendants, les trajectoires des salariés atypiques ne peuvent être appréhendées et analysées comme un tout. Dans certains cas, l'atypie est envisagée comme l'antichambre d'un emploi stable (106). Dans d'autres (231, 135, 43), elle est un cumul de formes contractuelles proche de l'indépendance, mais offrant plus de protections sociales que l'indépendance totale. Dans d'autres encore (94), elle signifie le confinement à un emploi de second ordre. Pour deux répondants finalement (36 et 122), la trajectoire depuis la fin de l'emploi typique ressemble à une descente aux enfers, qui n'est pas sans rappeler celle d'une répondante travailleuse indépendant (95). Sans emploi au moment de l'entretien, ces répondants en sont réduits à accepter n'importe quel petit boulot, sans lien avec leurs compétences.

Si la précarité signifie l'absence de lien d'emploi assuré sur le long terme, alors tous nos répondants atypiques la vivent. Cependant, on pourrait les diviser grossièrement en trois sous-groupes, selon que la précarité matérielle est plus ou moins grande, et selon qu'elle se conjugue ou non avec une précarité au niveau du sens.

Le premier sous-groupe est formé de deux répondants sans emploi au moment de l'entretien et ayant collectionné ces dernières années les petits boulots sans lien avec leur compétence et d'une répondante qui, détentrice d'un statut de « remplaçante permanente » dans une grande entreprise, voyait approcher l'échéance de son contrat, sans savoir si et comment il serait renouvelé. Pour ces trois personnes, la précarité matérielle se double d'une perte de sens : forcées d'accepter des emplois peu intéressants et mal payés, « les jobs de bouche-trou, celles que les autres ne veulent pas faire », elles désinvestissent émotivement la sphère du travail. Cela constitue un revirement très important pour l'un des répondants, qui fut d'abord très défini par sa profession de designer industriel et qui renonce progressivement à cette identité professionnelle, ce qui est très douloureux (le fait de recommencer à zéro entraîne une perte d'estime « sociale », ainsi qu'une perte d'estime à ses propres yeux). Cette vision de la « profession », et par extension de la carrière, cadre bien avec les aspirations propres à la société salariale ; le répondant précise d'ailleurs que ce sont les gens « de son âge » qui ont de la difficulté à voir les choses autrement.

Les quatre personnes qui composent le deuxième sous-groupe (deux contractuels dans le secteur de l'enseignement et deux pigistes dans le secteur de la culture et des communications) vivent une précarité matérielle moindre, au sens où trois d'entre elles ont vu les contrats se succéder; dans deux cas, le passage au travail atypique s'est traduit par des revenus plus élevés que dans l'emploi de référence alors que dans les deux autres cas, les revenus demeurent faibles. Mais

cette insécurité relative face à l'avenir semble « compensée » par une satisfaction au travail, un accroissement du sens et une redéfinition des identités autour des deux pôles par lesquels se redéfinissent bon nombre de nos répondants travailleurs indépendants : d'une part la compétence exercée et d'autre part l'autonomie, le rapport au marché.

Le huitième répondant forme à lui seul le dernier sous-groupe. Occupant un emploi occasionnel dans la fonction publique, il est sorti de la grande précarité matérielle qui fut son lot (il a vécu un temps des prestations de la sécurité du revenu) et il considère cet emploi comme le tremplin qui lui permettra de soumettre sa candidature à un poste permanent.

#### ***2.3.4 Comparaison des emplois sous l'angle du revenu, du temps de travail et de la protection sociale***

La majorité des répondants ont connu une baisse importante de revenus, assortie, dans un cas, d'une légère baisse du nombre d'heures de travail et dans les autres, d'une relative stabilité du nombre d'heures travaillées. Un répondant conserve le même niveau de revenu et travaille un peu moins d'heures que lorsqu'il était salarié régulier, alors qu'un autre augmente à la fois son revenu et ses heures de travail (en raison du temps supplémentaire). Il n'y a donc pas ici, comme chez les microentrepreneurs et plusieurs travailleurs indépendants, d'augmentation massive des heures de travail.

Les répondants sont en grande partie rémunérés sous forme de salaire, que ces salaires proviennent d'un ou de plusieurs employeurs. Certains, qui sont en partie travailleurs indépendants, reçoivent une partie de revenu sous forme d'honoraires. Finalement, les prestations sociales, surtout l'assurance-emploi mais aussi la sécurité du revenu, ont constitué ou constituent encore une composante récurrente du revenus de certains travailleurs atypiques interviewés. En effet, contrairement aux travailleurs indépendants et aux microentrepreneurs, les salariés atypiques sont couverts par le régime d'assurance-chômage (à condition d'avoir travaillé le nombre d'heures requis) et sont protégés en cas d'accident du travail.

Quand on dépasse le stade de la protection minimale, les situations sont très variables : un répondant a accès aux assurances et au fonds de pension (sans contribution de l'employeur), un autre est admissible à l'assurance maladie-invalidité et au fonds de pension, un troisième a des protections sociales et un REER collectif, il aura aussi un fonds de pension de son ancien employeur; une quatrième est couverte par l'assurance accident-maladie quand elle est chargée de cours, mais n'a rien dans le cadre de ses autres fonctions, une cinquième a accès aux avantages sociaux prévus à la convention pour les salariés à temps partiel et les «rovers»

(remplaçants permanents). Deux répondants n'ont aucune protection. Une autre se paye elle-même des assurances.

La majorité ont eu accès ou pourraient avoir accès à des formations fournies par l'employeur, sur des thèmes comme l'anglais, l'informatique (internet). Trois répondants (les mêmes qui n'ont accès à aucune protection sociale) n'ont eu aucune formation défrayée par l'employeur.

Concernant l'autonomie au travail, la situation est très contrastée : trois répondants disent bénéficier d'un niveau élevé ou très élevé d'autonomie, deux autres d'un niveau moyen et trois affirment que leur niveau d'autonomie a été en général très faible dans les emplois de repositionnement.

#### ***2.3.4 Comparaison des emplois sous l'angle de la centralité du travail et du rapport au travail***

Le travail a toujours occupé une place centrale dans la vie de la presque totalité des répondants salariés atypiques. Un seul fait exception : il ne se définit pas par le travail. Il apprécie de pouvoir faire des heures comprimées dans son emploi de repositionnement et vise à sécuriser cet emploi en obtenant la permanence. Pour les autres, soit la centralité du travail demeure intacte, soit elle change de sens, soit elle disparaît. Ce maintien ou cette perte de la centralité est étroitement lié au type de rapport au travail qui est entretenu, soit englobant et chargé de sens, soit réduit à sa fonction de gagne-pain.

Les deux pigistes en communications que même que la chargée de cours conservent intacte la centralité du travail dans leur vie. Leur rapport au travail était et demeure très englobant, synonyme de réalisation de soi, de source de sens. Pour l'une, le travail doit être enrichissant, varié, permettre d'apprendre et de progresser, d'où son insatisfaction à l'égard du travail permanent et le fait qu'elle ait souvent passé d'un emploi à l'autre ou alors fait des interruptions pour étudier. Pour l'autre, le rapport au travail est basé sur la compatibilité avec ses idéaux et sur le sens qu'il procure (justice sociale, changement social). Quand le travail ne procure plus de sens, elle préfère quitter pour un emploi moins sûr, mais qui lui permet de promouvoir ses valeurs. Toutes deux accordent une grande importance au fait de pouvoir choisir leurs contrats. Le troisième trouve valorisant d'être à la pige parce qu'il est choisi parmi d'autres; l'incertitude fait qu'il apprécie davantage ce qu'il fait au moment où il le fait. Il aspire à un travail où la dimension créative est encore plus importante.

Pour l'ancien ouvrier-machiniste, le travail demeure central mais ce sont les dimensions de cette centralité qui changent : avant c'était la vie à l'usine, le réseau de compagnons de travail

(qui se retrouvent aussi pour des loisirs, au sein du club social) ; maintenant c'est le rôle d'enseignant au secteur professionnel, très valorisant, qui occupe une grande place ; il le perçoit comme une continuité avec le fait qu'il a formé beaucoup de gens à l'usine. Cependant, il n'a pas envers son nouveau milieu de travail le sentiment d'appartenance qu'il avait à l'usine.

À l'autre bout du continuum, la perte de centralité du travail est perceptible chez les trois répondants qui combinent précarité matérielle et précarité de sens. Ces répondants n'ont pas le choix de se préoccuper de trouver ou de conserver un travail, mais ils ont avec lui un rapport exclusivement instrumental. Pour l'ex-designer industriel, qui est passé d'un emploi bien rémunéré, favorisant autonomie et créativité, à des emplois d'exécutants sous-payés et offrant peu ou pas de protection sociale, le travail n'est plus une source de réalisation mais un moyen de survie. La manière de faire les mises à pied dans l'entreprise initiale et les conditions de travail vécues dans ses emplois de repositionnement l'ont amené à changer sa vision du travail salarié, maintenant perçu comme déshumanisé et sans reconnaissance pour l'apport des travailleurs.

Pour l'ex-commis comptable dans une entreprise familiale, devenue remplaçante au département des comptes à payer d'une grande entreprise, le rapport au travail était fondé sur la permanence de l'emploi et sur un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise. À cause du sentiment d'avoir été trahie par l'ancien employeur au moment de la fusion, elle a mis de la distance entre son travail et elle; son sentiment d'une responsabilité est moindre, elle « fait sa job » et c'est tout ; plus question de « donner sa vie à une compagnie ». On peut attribuer cette distance au poste actuel de « rover », remplaçante permanente, qui est un statut de second ordre. Elle-même attribue cette distance au fait d'être syndiquée, et au fait qu'elle travaille maintenant dans une grande entreprise, où « tu es un numéro ».

Pour l'ex-enseignante, ex-directrice des achats, le travail est une nécessité d'autant plus pénible qu'elle avait envisagé prendre sa retraite. Pour elle aussi, le fait d'en être réduite à des petits boulots monotones et dévalorisés change son rapport au travail (« 15 heures par semaine au salaire minimum : crois-tu que je vais m'investir ? »). Par ailleurs, comme plusieurs femmes de cette génération (cf nos recherches sur les chômage de longue durée des travailleurs de plus de 45 ans) , elle n'a jamais fondé son identité entièrement sur le travail. Elle considère par exemple que la perte de l'emploi salarié typique est pire pour les hommes (qui se sont toujours définis par le travail et qui mesurent leur valeur personnelle en fonction de leur réussite professionnelle) que pour les femmes (moins isolées, continuent d'avoir un réseau, trouvent du sens ailleurs). Cependant, confrontée à la descente aux enfers qu'a représentée sa trajectoire de

précarité, cette répondante se définit de moins en moins par le travail et est à la recherche d'autres sources de valorisation personnelle (surtout du côté de la famille, du lien social).

### ***2.3.6 Impact de la transition sur les représentations des formes d'emploi, des risques sociaux et de l'avancée en âge***

Ici les représentations se partagent selon l'axe salariat typique/salariat atypique, quoique des rapprochements s'imposent entre certaines situations de travail atypique et le travail indépendant. Toutefois la hiérarchie entrepreneuriat/travail indépendant/ salariat n'existe pas ici. Les clivages dans les représentations positives ou négatives de l'emploi atypique sont les mêmes que ceux qui ont été développés dans la section sur la centralité du travail et le rapport au travail.

Les trois répondants pigistes dans le secteur des communications et de l'enseignement ont beaucoup en commun avec les travailleurs indépendants ; tous trois ont une compétence professionnelle à offrir ; ils apprécient la liberté et la possibilité de choisir leurs contrats, bien qu'ils déplorent l'insécurité liée aux statuts atypiques. Par ailleurs, ils reprochent à l'emploi salarié typique son aspect routinier, les limites qu'il impose à la créativité, le fonctionnement « à vide » qui est à l'origine de la perte de sens.

Pour l'un, la pige est vécue comme une expérience positive: il ne manque pas de travail, son revenu est plus élevé, sa qualité de vie meilleure ; en outre, le statut de pigiste est valorisant parce qu'on est « choisi » et intéressant parce qu'on change de lieu de travail et de production (ce qui constitue à la fois un motif d'insécurité et un défi). Toutefois, il comporte ses revers négatifs : le pigiste ne peut s'exprimer avec autant de liberté car la qualité des contrats dépend beaucoup de la qualité du rapport avec le « patron » ; en outre, l'augmentation du nombre de pigistes n'est pas nécessairement souhaitable au plan collectif, surtout pour les plus jeunes pour qui l'insécurité peut se traduire par une incapacité de subvenir aux besoins de base, d'envisager l'avenir, de fonder une famille.

Une autre oppose travail permanent à non-permanent (ou plutôt à nomadisme professionnel) : le travail permanent est assimilé à ennui et étouffement, routine, limites dans les défis et les réseaux. Inversement, elle associe la pige au dynamisme « car il faut construire son univers de travail pour se vendre ». Elle regrette cependant l'insécurité associée à la non-permanence.

Pour la troisième, l'emploi typique procure sécurité et protection sociale mais il est devenu fonctionnarisé et dépourvu de sens, une « cage dorée où tu finis par confondre tes intérêts professionnels avec les avantages que cet emploi procure ». Le fait d'occuper des emplois

atypiques ne l'atteint pas dans sa valorisation (puisque celle-ci est liée au sens) ; elle y trouve une plus grande liberté pour promouvoir ses valeurs, mais l'atteint dans ses aspects insécurisants, le fait d'avoir à négocier son pain, la planification et la gestion des contrats, l'absence de protection en cas de maladie.

Finalement, pour les trois répondants qui cumulent précarité matérielle et précarité du sens, l'emploi atypique a signifié une détérioration à tous points de vue. Pour l'une, l'emploi typique est synonyme de fidélité et d'investissement personnel, alors que l'emploi salarié atypique équivaut à monotonie des tâches, instabilité et pression à la performance, sentiment d'être une travailleuse de seconde zone. Pour une autre, le travail salarié atypique signifie « les jobs sales » que personne ne veut faire, et le sentiment d'être au bas de la hiérarchie (« la bonne à tout faire »). Elle lit d'ailleurs le désengagement des employeurs face aux employés non seulement dans les emplois salarié atypiques mais aussi dans la prolifération du « faux » travail autonome.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les salariés atypiques ont bénéficié plus que les autres répondants de leur admissibilité aux programmes sociaux et pour certains, les prestations d'assurance-emploi constituent une part récurrente des revenus. Ils sont très critiques du fait que les programmes soient gérés « à court terme et sans réelle préoccupations pour les gens concernés », et « pénalisent les travailleurs atypiques qui n'arrivent pas à cumuler les heures requises pour être admissibles aux prestations ». Peu de choses sont dites sur la représentation des risques sociaux. Certains ont une certaine couverture (par exemple, le répondant 231 est le seul qui parle de protection sociale et qui a des revenus pour la retraite); d'autres préfèrent ne pas y penser et vivent au jour le jour. En cela, ils sont très proches de la majorité des répondants travailleurs indépendants et microentrepreneurs.

Mais contrairement à l'opinion largement exprimée par les travailleurs indépendants et microentrepreneurs, l'âge est ici nettement perçu comme un handicap, surtout par les répondants qui cumulent précarité matérielle et précarité de sens. Les travailleurs de plus de 50 ans sont perçus comme étant « assis entre deux chaises » : trop jeunes pour prendre leur retraite (ils ne peuvent se le permettre financièrement), défavorisés par leur âge quand ils cherchent du travail, sans énergie pour retourner aux études, ils sont souvent réduits à occuper un emploi précaire, ce qui est vécu comme une régression (c'est recommencer à zéro, comme à 18 ans, avec deux semaines de vacances ; il faut « faire ses preuves », performer, etc.). Ce sentiment d'un retour à la case départ est particulièrement difficile à vivre quand, comme la répondante 94, on a passé 31 ans dans une même entreprise, au sein de laquelle on a gravi les échelons.

L'ex-designer industriel véhicule une double vision des travailleurs âgés. La première pourrait être résumée comme suit : « à 45 ans, on est fini, il faut faire le deuil de la profession qu'on occupait avant, et accepter n'importe quoi pour gagner sa vie » ; il faut « se détacher », « trouver n'importe quel emploi et repartir dans la vie d'une autre façon ». La seconde, nettement plus positive, est à l'effet qu'il faut mettre à contribution les retraités professionnels, dont l'expérience peut servir à de jeunes entreprises. La différence c'est que les premiers ont besoin de travailler pour survivre, alors que les autres ont déjà un revenu de retraite.

La dimension de l'avancée en âge est quasi absente chez les trois répondants qui ont moins de 46 ans et pourtant... Jusqu'ici, une répondante âgée de 46 ans n'était pas affectée par l'insécurité liée à ses choix de quitter certains emplois pour privilégier des contrats et même des cumuls contrats-études qui avaient du sens pour elle. Cependant, depuis quelques années, elle sent le besoin de prendre une direction, parce qu'elle sent que « les possibles se réduisent » en raison de son âge, de son type d'expertise et des mutations du marché du travail. Elle sent donc le besoin de préciser et de structurer son projet de travail indépendant, notamment de se mettre en réseau, pour affronter l'insécurité liée à la condition de pigiste.

La majorité des répondants ne parlent pas de la retraite, sinon les deux répondantes pour qui la perte de l'emploi salarié typique a forcé le report des projets de retraite. Ce fut un aspect particulièrement difficile pour l'une, qui depuis l'âge de 25 ans caressait le projet de prendre sa retraite à 55. Quant à l'autre, elle ne peut prendre sa retraite comme elle souhaitait le faire en quittant son emploi et elle attend avec impatience 65 ans pour toucher ses rentes sans vivre la culpabilité de ne pas trouver d'emploi et sans être obligée d'accepter des « jobbines » dévalorisantes.

**Tableau 4 – Synthèse des 30 entretiens**

	<b>Travailleurs indépendants</b>	<b>Microentrepreneurs</b>	<b>Salariés atypiques</b>
Contexte de rupture	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Restructurations</li> <li>- Préretraite</li> <li>- Surcharge de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Restructurations</li> <li>- Maladie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Restructurations</li> <li>- Divers statuts déjà précarisés</li> </ul>
Éléments structurant la phase de repositionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rôle des entreprises</li> <li>- Assurance-emploi et programmes STA</li> <li>- Rôle accru des réseaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rôle des entreprises</li> <li>- Assurance-emploi et programmes STA</li> <li>- Conjugalité comme élément central</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rôle des entreprises</li> <li>- Assurance-emploi et rôle important des programmes sociaux</li> <li>- Réseaux de proximité</li> </ul>
Stratégies et sens	<p>Trois modèles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protection contre mise à l'écart ; pis-aller en l'absence d'emploi salarié</li> <li>- Transition carrière-retraite</li> <li>- Mobilité à l'intérieur d'un secteur</li> </ul>	<p>Deux modèles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet mûrement réfléchi</li> <li>- Issue en l'absence d'alternative salariée</li> </ul> <p>Pour plusieurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sens lié à la famille</li> </ul>	<p>Trois modèles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumul de formes contractuelles proche du travail indépendant</li> <li>- Emploi de second ordre</li> <li>- Antichambre de l'emploi stable (un cas)</li> </ul>
Revenus, temps de travail, protection	<p>Polarisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baisse de revenus pour la majorité</li> <li>- Maintien ou augmentation pour d'autres</li> <li>- Combinaison de revenus</li> <li>- Peu de protection sociale</li> <li>- Peu de formation professionnelle</li> </ul>	<p>Pour la majorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baisse de revenus et hausse des heures de travail ; pour 2 répondants : aucun revenu de travail</li> <li>- Peu de protection sociale</li> <li>- Pas de formation professionnelle</li> </ul>	<p>Pour la majorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Baisse de revenus</li> <li>- Stabilité ou légère baisse d'heures</li> <li>- Couverture par les programmes sociaux ; pour certains : prestations comme composante récurrente du revenu</li> <li>- Certaines formations par l'employeur</li> </ul>

**Tableau 4 – Synthèse des 30 entretiens (suite)**

	<b>Travailleurs indépendants</b>	<b>Microentrepreneurs</b>	<b>Salariés atypiques</b>
Centralité et rapport au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perte de centralité pour ceux qui vont vers la retraite ; hausse pour les autres</li> <li>- Rapport au travail englobant pour une majorité</li> <li>- Remplacement du rapport patron-employé par un rapport client-fournisseur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centralité du projet d'entreprise ; identification à l'entreprise</li> <li>- Rapport au travail très englobant</li> <li>- Passage d'une relation inscrite dans la hiérarchie à une relation de marché</li> </ul>	<p>Deux modèles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centralité très grande et rapport au travail englobant</li> <li>- Perte de centralité et perte de sens du travail (trajectoires de précarisation et de déqualification)</li> </ul>
Représentations des formes d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail salarié=sécurité mais peu d'autonomie ; l'âge comme facteur d'exclusion</li> <li>- Travail indépendant=autonomie et reconnaissance mais peu de sécurité; permet l'avancée en âge</li> <li>- Très grande valorisation de l'indépendance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail salarié=sécurité mais peu d'autonomie</li> <li>- Entrepreneuriat=défi, autonomie, valorisation, autonomie, créativité, peu de sécurité</li> <li>- Très grande valorisation liée au fait de bâtir son entreprise, vu comme maîtrise de sa destinée</li> </ul>	<p>Deux modèles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail salarié=sécurité mais peu d'autonomie</li> <li>- Travail salarié atypique=liberté et autonomie mais peu de sécurité</li> </ul> <p>Autre scénario :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail salarié atypique comme détérioration (le bas de l'échelle)</li> </ul>
Représentations des risques sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peu de recours aux politiques</li> <li>- Comptent d'abord sur eux-mêmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimension peu abordée</li> <li>- Quelques-uns mentionnent le besoin de protection sociale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Couverture par les programmes sociaux</li> <li>- Critique de la gestion de ces programmes</li> </ul>
Représentations de l'avancée en âge	<p>Deux modèles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- transition vers la retraite</li> <li>- travail jusqu'à un âge avancé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimension peu abordée : l'horizon de la retraite disparaît</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Âge comme handicap</li> <li>- Perte d'emploi force le report des projets de retraite</li> </ul>

### **Chapitre 3 - Diversification et individualisation du travail : vers une compréhension nouvelle du lien entre travail et vieillissement**

---

À la lecture de ces résultats, une première conclusion saute aux yeux, qui nuance notre hypothèse initiale : il n'existe pas de différence tranchée entre les repositionnements étudiés. En d'autres termes, on ne peut pas identifier de « bons » et de « mauvais » repositionnements, opposer les repositionnements « de précarité » à ceux « de marché », ou comparer en bloc la situation des travailleurs à temps partiel à celle des travailleurs indépendants. Face à un contexte commun de bouleversement du monde du travail, les répondants se retrouvent dans des situations diversifiées, tant pour ce qui concerne leurs conditions matérielles (rémunération et protection sociale) que le sens qu'ils donnent au travail et à leur propre trajectoire professionnelle.

Dans ce chapitre, nous nous proposons d'analyser les repositionnements de manière globale, comme autant de manifestations d'une tendance à la diversification et à l'individualisation du travail, que certains auteurs ont théorisé comme typique d'un « nouvel esprit du capitalisme ». Nous soumettons ensuite que dans ce monde du travail diversifié, ou plus précisément dans cette diversité de « mondes de production », le vieillissement prend des significations multiples, en partie différentes de celle qu'il a prise dans le monde industriel sur lequel reposent la majorité des écrits scientifiques sur le sujet. Ce constat appelle une manière nouvelle d'appréhender le lien entre travail et vieillissement.

#### **3.1 Contexte commun, trajectoires diversifiées**

La toile de fond sur laquelle s'inscrivent les trajectoires de repositionnement des répondants est indéniablement similaire. Ce sont les mêmes pratiques d'entreprises qui expliquent la fin des emplois salariés typiques (mises à pied, licenciements collectifs, fermetures) et qui induisent une disponibilité pour le développement du travail indépendant et de la sous-traitance, la multiplication d'emplois salariés temporaires, contractuels, à temps partiel. On pourrait la résumer dans le terme de « flexibilité », bien qu'il s'agisse davantage de « flexibilité numérique » (diminution des effectifs, multiplication des statuts atypiques, externalisation de tâches par le recours au travail indépendant ou à la sous-traitance) que de « flexibilité

fonctionnelle » (accroissement de la qualification, de la polyvalence et de la mobilité internes des salariés du noyau dur de l'entreprise).

De leur côté, confrontés à un contexte qui le plus souvent se dégrade (qu'il s'agisse de perte d'emploi, de détérioration des conditions de l'emploi, de dégradation du milieu ou du sens du travail), les individus font un choix entre diverses transitions possibles, en évaluant leurs ressources (âge et scolarité notamment) ainsi que les divers scénarios qui s'offrent à eux. Comme pour les entreprises, il est difficile de dire ce qui préside à leur choix. Parfois, la trajectoire de repositionnement est hybride, formée d'une succession de formes de travail (emploi temporaire, travail indépendant, économie sociale), d'aller-retour entre des formes typiques et atypiques, ou encore de cumul de formes d'emploi (ex: cumul d'un emploi à temps partiel et de travail indépendant).

Dans cette période de transition, le rôle joué par la famille et les réseaux, comme soutien du revenu, comme ressource de travail ou pépinière de contrats, est crucial. Les politiques sociales interviennent plus ou moins selon les trajectoires, mais elles le font selon des logiques différenciées : celle des entrepreneurs –statut valorisé mais sans accès aux programmes sociaux, sinon les programmes de subventions aux entreprises ou aux jeunes entrepreneurs-; celle des travailleurs salariés réguliers –statut plus ou moins valorisé dans une certaine idéologie de « l'indépendance » mais procurant le soutien des programmes sociaux-; et finalement celle des travailleurs intermittents – statut peu valorisé et avec un accès de plus en plus restreint aux programmes sociaux.

Au plan du revenu, du nombre d'heures travaillées, de la protection sociale, on peut discerner quelques tendances générales - plus grande stabilité des heures chez les salariés atypiques, manque de travail chez les très précaires, diminution des heures travaillées chez les retraités, tendance à l'augmentation chez les autres ; accès aux protections, même limitées, chez les salariés atypiques, maintien des protections chez quelques retraités (ou via le conjoint), absence totale de protection pour les autres. Toutefois, les situations sont très hétérogènes et ce, à l'intérieur de chacun des sous-groupes étudiés. Une semblable hétérogénéité est lisible au plan de l'identité professionnelle, du rapport au travail et de sa centralité dans la vie, allant d'un très grand investissement à une perte presque totale de sens.

Au terme du processus, les représentations des formes d'emploi ont changé (allant dans le sens d'une très grande valorisation de l'indépendance), de même que la vision des risques sociaux et la vision de l'âge, handicap pour les uns, facteur de protection pour les autres. Face à la retraite finalement, ces travailleurs atypiques se partagent en deux groupes, ceux pour qui

l'expérimentation du travail atypique sert de transition entre la carrière et la retraite, et ceux pour qui elle est une autre manière de travailler, dans un modèle qui repousse, jusqu'à les faire disparaître, les frontières de la retraite.

Au plan individuel, la majorité des répondants vivent une combinaison et un éclatement des dimensions qui étaient réunies dans l'emploi salarié typique : éclatement et combinaison de revenus (provenant d'un emploi salarié, d'un travail indépendant, d'un régime de retraite ou de prestations sociales); éclatement et combinaison de statuts (statut de salarié ou statut d'indépendant, ou encore plus prestigieux, d'entrepreneur) ; éclatement et combinaison de protections (publiques, privées, via le conjoint ou alors inexistantes); éclatement et combinaison de formes de soutien par la famille et les réseaux (la famille vue comme soutien du revenu, voire comme motif pour créer une entreprise, changement de nature et de fonction des réseaux, qui deviennent des réservoirs de contrats). Cet éclatement entraîne pour les individus concernés la nécessité de faire preuve d'une capacité de produire pour eux-mêmes une nouvelle cohérence, de nouveaux « arrangements », conditions de leur survie dans une nouvelle identité.

### **3.2 Cinq significations du repositionnement dans une forme de travail atypique**

Pour tenter de mettre un peu d'ordre dans cette hétérogénéité, nous avons découpé l'échantillon en croisant entre elles deux dimensions : d'une part, la situation matérielle et d'autre part le sens du travail. Nous avons ainsi obtenu cinq profils qui sont autant de significations prises par le passage à une forme de travail atypique après 45 ans. Pour certains répondants, le travail atypique constitue une transition entre la carrière et la retraite ; pour d'autres, il est une manière stimulante d'exercer sa compétence professionnelle; pour un troisième groupe, il prend le sens d'un projet d'entreprise très fortement investi, à la fois au plan matériel et émotif, parfois au prix d'une importante baisse des revenus; pour un quatrième groupe, également aux prises avec des conditions économiques précaires, il est une conséquence de la difficulté de trouver un emploi ou une stratégie de protection contre la mise à l'écart de l'emploi salarié ; pour un cinquième et dernier groupe, il est synonyme de grande précarité matérielle et de perte de sens.

Cinq répondants (47, 126, 196, 217, 250), tous des travailleurs indépendants, forment le premier groupe, pour qui le travail atypique sert **de transition entre la carrière et la retraite**. Ils désinvestissent progressivement le travail, qui prend moins de place dans leur vie, en termes d'activités, de revenu, et parfois de sens. Pour deux d'entre eux, le travail a davantage pour fonction d'occuper le temps ; pour deux autres, il est synonyme d'activités nouvelles et stimulantes; pour le cinquième, il est à la fois une obligation matérielle et une nécessité

occupationnelle. Dans tous les cas, cette transition s'appuie sur une combinaison de revenus, revenus de travail, revenus de retraite (privés ou publics), revenus de placement et, dans quatre cas sur cinq, sur la présence d'un conjoint qui dispose lui-même d'un revenu. Il faut cependant parler d'une transition « à deux vitesses ». Quand l'emploi de la carrière est un emploi typique, fournissant protection sociale et fonds de pension, quand la sortie de cet emploi se fait par le biais d'une prime de départ ou d'un programme de préretraite généreux, avec le maintien d'avantages tels les assurances, cette transition se fait sans beaucoup de perte financière, et même avec une augmentation de revenus dans certains cas. Dans le cas contraire, il y a perte de revenu, mais la combinaison des sources permet de limiter la baisse à un niveau acceptable.

Le second groupe est constitué à la fois de travailleurs indépendants, de salariés atypiques et d'un microentrepreneur. Ces sept répondants (10, 43, 135, 191, 197, 200, 231) vivent le travail atypique comme **une manière stimulante d'exercer leur compétence professionnelle**. Ils ont pour caractéristique d'être très scolarisés (à une exception près) et d'avoir un métier ou une compétence professionnelle à vendre : infirmière, enseignant, chercheur, spécialiste en sciences physiques, rédactrice. Le travail prend beaucoup de place dans leur vie ; il doit permettre de créer, d'apprendre, de se construire. La dimension gagne-pain est reléguée au second plan, quoiqu'on retrouve parmi ce groupe quatre répondants qui ont maintenu ou accru leur revenu, un dont le revenu a baissé légèrement. Les deux dernières répondantes génèrent des revenus modestes et ont adapté leur style de vie à cette nouvelle donne, sacrifiant en quelque sorte une situation matérielle réelle ou potentielle plus enviable à la satisfaction et à l'accroissement de sens que procure le travail, qui leur permet de réaliser leurs projets.

Le troisième groupe de répondants, formé d'une travailleuse indépendante, de cinq microentrepreneurs et d'un répondant qui cumule ces deux statuts (7, 20, 26, 27, 96, 131, 209), ressemble au deuxième, à la différence que ses membres ne sont pas des professionnels et qu'ils se définissent par leur statut d'entrepreneur ou par le produit ou le service qu'ils réalisent. Ils **font de leur entreprise un projet personnel de travail et de vie**, se définissant d'abord par leur autonomie au travail, qui est souvent investie de représentations très positives, ou par leur entreprise, qui devient une extension d'eux-mêmes. Le travail est une dimension centrale de leur vie personnelle et souvent familiale, à la fois en termes de temps et d'investissement financier et affectif. Le niveau de revenu des répondants de ce groupe est diversifié, allant de revenus plus importants que dans le salariat (deux cas), au maintien de revenu (deux cas), à un niveau de revenu modeste (trois cas). Dans ce dernier cas, on a l'impression que la

requalification et la stimulation procurées par le travail ou le projet d'entreprise «compense» aux yeux de ces répondants certaines situations économiques difficiles.

Pour les répondants du quatrième groupe, composés à la fois de travailleurs indépendants, de microentrepreneurs et d'un salarié atypique, le travail atypique apparaît comme **une conséquence de la difficulté de trouver un emploi salarié régulier à plein temps** (difficulté liée à l'âge et/ou à l'absence de diplôme reconnu) **ou une stratégie de protection contre la mise à l'écart de l'emploi salarié**. Cinq d'entre eux (18, 95, 106, 176, 240) se définissent ou aimeraient se définir d'abord par leur compétence professionnelle : assez ou moyennement scolarisés, ils souhaitent exercer un travail qui ait du sens, mais peuvent difficilement réaliser cette aspiration, la contrainte du gagne-pain prenant le dessus. Pour trois autres répondants (92, 130, 198), le travail est d'abord un gagne-pain, une norme, ou alors un investissement pour l'avenir. Ils ressemblent aux précédents sauf qu'ils sont moins scolarisés. Ces huit répondants ont vécu des pertes matérielles importantes: certains retirent des revenus tellement faibles qu'ils sont incités à combiner ou cumuler travail salarié atypique et travail indépendant.

Le cinquième groupe est formé de trois travailleurs atypiques (36, 94, 122). Certains d'entre eux sont très scolarisés et ont eu par le passé un rapport très englobant au travail, ou alors avaient littéralement « donné leur vie » à l'entreprise qui les embauchait. Chez eux, **la très grande précarité matérielle se double d'une déqualification professionnelle et d'une perte de sens**, induite par le sentiment de faire « un job de bouche-trou », de ne pouvoir exercer sa compétence professionnelle ou son autonomie au travail. Ils n'ont pas d'identité précise au travail, et s'en désinvestissent émotivement au bout d'une (parfois) longue trajectoire de précarité. Leurs revenus de travail sont précaires et les prestations sociales en constituent souvent une partie.

Il faut noter ici l'importance de la trajectoire antérieure pour expliquer la qualité du repositionnement. Les conditions de départ faites aux salariés de grandes entreprises privées ou publiques permettent une transition en douceur : à la prime de départ, s'ajoutent les revenus de pension, plus ou moins importants selon les cas. À l'inverse, dans une trajectoire professionnelle constituée par une succession d'emplois, il est difficile d'accumuler un fond de pension important. Pour un répondant plus âgé, cette situation explique en partie le fait qu'il continue à travailler et ne prévoit pas cesser à court terme. Les circonstances de la rupture, et surtout les modalités financières qui l'accompagnent, pèsent aussi d'un grand poids sur le repositionnement.

### **3.3. Le nouvel esprit du capitalisme, la diversité des mondes du travail**

Pour raffiner notre compréhension de la diversité des trajectoires révélée par les entretiens, nous avons cherché un éclairage théorique du côté des ouvrages récents sur l'économie et le travail. Pour comprendre « les façons dont les personnes s'engagent dans l'action, leurs justifications et le sens qu'elles donnent à leurs actes », un sociologue et un économiste français, Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991), ont modélisé le concept de « cités » ou de « mondes »<sup>10</sup>, qui nous a paru extrêmement inspirant pour expliquer la diversité des sens que les travailleurs atypiques donnent à leur choix, la diversité des rapports au travail et des combinaisons de formes de travail.

Si on applique cette réflexion à la réalité du travail, on obtient théoriquement plusieurs univers différents (même si dans la réalité, chaque entreprise concrète est une combinaison, en parts plus ou moins importantes, de plusieurs de ces univers).

On aura ainsi le monde industriel, celui de la grande entreprise qui fournissait l'emploi salarié typique dans la période d'après-guerre. Dans ce monde hiérarchisé selon les compétences et les responsabilités, les procédés et les produits sont standardisés (production de masse) ; les êtres sont fonctionnels et remplaçables (comme les ouvriers sur une chaîne de montage) ; une grande importance est accordée aux outils, aux méthodes, à la productivité, à la planification. Quand il est couplé avec le monde civique, ce monde industriel permet la stabilité, la continuité, la sécurité d'emploi, de la carrière, la protection par l'État, etc.

Tout autre est le monde domestique, qui est l'univers du travail dans l'entreprise familiale, la petite entreprise qui a précédé historiquement la grande entreprise industrielle. Dans ce monde hiérarchisé selon la position occupée par chacun dans une chaîne de dépendances personnelles, la qualité des personnes et des produits est définie par leur appartenance à la « maison ». En conséquence, on valorise l'expérience spécifique acquise par l'ancienneté dans l'entreprise. Les êtres ici ne sont pas interchangeables puisque ce monde est basé sur les relations personnalisées,

---

<sup>10</sup> Dans un va-et-vient entre textes de philosophie politique et données empiriques, ces auteurs ont élaboré six mondes, qui sont ensuite traduits dans des conventions très générales orientées vers un bien commun et prétendant à une validité universelle, que les auteurs désignent par le concept de « cité » (p.61). Ce sont respectivement le monde inspiré, basé sur la création et la passion (l'artiste en est l'une des figures types) ; le monde domestique, construit sur la hiérarchie, l'autorité et la confiance ; le monde de l'opinion, marqué par l'importance de la notoriété ; le monde civique, basé sur l'intérêt général et l'univers des droits ; le monde industriel, où règnent la performance, l'efficacité, la productivité, la prévisibilité et le progrès ; et finalement le monde marchand, qui est celui de la concurrence, du fait de posséder les biens désirables, de la liberté individuelle, de l'opportunisme.

la confiance et les habitudes acquises. La fidélité des ouvriers à l'entreprise est récompensée par la bienveillance (ou le paternalisme) des patrons, selon des formes de protection ou de bienfaisance antérieures à l'État-providence. Dans le monde marchand, qui est celui du capitalisme sauvage, sans aucune forme de stabilité ou d'engagement à l'égard de la main-d'œuvre, on accorde peu d'importance à la mémoire et à l'enracinement caractéristiques du monde domestique. Les relations sont ponctuelles, comme sur un marché. Chacun est mû par son intérêt particulier (plutôt que par l'intérêt général comme dans le monde industriel-civique) et les principes dominants sont ceux de la concurrence et du meilleur rapport qualité-prix, à la fois pour les produits et pour la main-d'œuvre. Dans ce monde, la protection sociale est inexistante, ou alors elle est assumée privément.

Dans un ouvrage plus récent, Luc Boltanski et Eve Chiapello (1999) ajoutent au modèle initial un septième monde: le monde en réseau ou monde connexionniste, qui devient pour eux la forme typique d'un « nouvel esprit du capitalisme ». Selon les auteurs, cette forme de travail en réseaux ou par projets est de plus en plus présente dans l'univers du travail et de l'entreprise, et elle se construit aux dépens de la logique civique et de la logique industrielle (1999 : 207-208).

Dans ce monde qui présente bien des parentés avec le travail indépendant ou certaines nouvelles formes d'organisation du travail à l'intérieur des entreprises, la production n'est pas standardisée ; on valorise donc la diversité et la création. Le travail s'effectue en solitaire ou avec des équipes appelées à changer selon les contrats ou les missions, ce qui exige engagement, enthousiasme et flexibilité. On valorise ici l'adaptabilité et la capacité d'apprendre plutôt que l'expertise technique et l'expérience, l'autonomie et la réalisation de soi plutôt que la sécurité des carrières. Les mots-clé qui définissent les contours de ce nouveau « monde » sont autonomie, auto-contrôle, adaptabilité, polyvalence, capacité de prendre des risques, capacité de développer ses projets. Le développement de soi-même et de son employabilité est le projet à long terme qui sous-tend tous les autres (*idem* : 165-173).

En analysant les entretiens, et en relisant à la lumière de ce cadre d'analyse nos anciennes recherches sur les chômeurs de longue durée, nous avons été frappés d'une part par la quantité de situations, de conditions et de représentations du travail compatible avec les caractéristiques de ce monde en réseau et d'autre part par le fait que les individus parfaitement « adaptés » au monde industriel et forcés de le quitter éprouvent parfois des difficultés à développer les ressources qui leur permettraient de se repositionner dans le monde en réseau. Dans cet univers en effet, l'exclu est précisément celui qui n'a pas de projet, qui ne participe pas à des réseaux, « celui qui dépend des autres, mais dont personne ne dépend plus. » (*idem* : 188-189).

Par ailleurs, nous avons été questionnés par ce discours répété sur l'indépendance, l'autonomie, la construction de soi, la « nécessité » d'être autonome, distinct, souverain, d'avoir quelque chose à créer, à offrir, « l'obligation » de construire son employabilité, sa formation, sa motivation. À la limite, l'individu porte la responsabilité du bonheur ou du malheur de sa vie de travail. Cette perspective que certains répondants ont décrite comme exaltante a cependant son revers, et c'est le « mépris » à l'égard de ceux qui n'arrivent pas à être autonomes et souverains. C'est ce que d'autres auteurs (Dubet et Martuccelli ;1998) ont désigné comme les « épreuves » de l'individu dans un contexte où les institutions (y compris celles du travail) perdent de leur centralité au profit d'une plus grande réflexivité et contrôle des individus sur leur vie. C'est aussi ce que Castel a résumé en soulignant le « danger de fracture entre ceux qui peuvent associer individualisme et indépendance et ceux qui portent leur individualité comme une croix » (Castel, 1995).

### 3.4 Vers une nouvelle compréhension du lien entre travail et vieillissement

Deux économistes, Robert Salais et Michael Storper (1993) ont adapté ce cadre général de référence à la réalité des entreprises. Ils ont distingué quatre mondes de production <sup>11</sup> possibles, en s'appuyant cette fois sur une analyse économique plutôt que sur la philosophie politique.

Le **monde interpersonnel** (proche du monde domestique de Boltanski et Thévenot) est « le monde des produits spécialisés et dédiés, fabriqués selon des compétences et des savoirs spécialisés, (...) accordés aux besoins de demandeurs spécifiés ». Dans ce monde, les conventions construisent « des relations personnalisées entre agents économiques », basées sur la confiance. Le **monde marchand** est « un monde de produits standards, mais dédiés à un demandeur particulier », toujours en situation de concurrence, de négociation. Les conventions font de chaque individu un être rationnel, disponible, opportuniste, autonome et compétent dans sa tâche, mais dont le statut est précaire. Le **monde industriel** est celui de la production de masse destinée à des demandeurs anonymes. Les conventions « sont fondées sur des règles

---

<sup>11</sup> Un « monde de production » est le cadre commun dans lequel les acteurs économiques, sociaux et politiques, tant institutionnels qu'individuels placent leur action et qu'ils supposent être une référence partagée par les autres. Ce cadre commun permet de comprendre « les façons dont les personnes s'engagent dans l'action, leurs justifications et le sens qu'elles donnent à leurs actes » (B&T,36). Il s'appuie sur des conventions élaborées au fil du temps - systèmes d'attentes réciproques concernant les compétences et les comportements des autres - partagées et respectées par tous les acteurs participant de ce monde. Il détermine le véritable espace de coordination de l'action de production. Pour ces auteurs, la pluralité des mondes de production procède de l'existence de

objectives, extérieures et indépendantes des personnes », garantissant la fonctionnalité de l'organisation conçue comme un système intégré. Finalement, le **monde immatériel** ou monde par projets est celui de la création, de l'innovation, des projets, fondé sur les liens, les connexions, la flexibilité, le risque. Les conventions de travail selon les différents mondes de production signifient que dans chacun de ces mondes, « la qualité du travail est évaluée différemment, que les règles salariales sont différentes, que le statut de « travailleur » est différent ». Les politiques publiques, économiques et sociales, s'insèrent dans les processus de coordination propres à chaque monde, (Salais et Storper, 1993 : 15 et 82-88).

Cette brève référence théorique aux mondes de production permet d'entrevoir combien la question du vieillissement se construit très différemment selon les secteurs d'activité, les modes d'organisation du travail dans ces secteurs, les formes de protection sociale offertes, les trajectoires individuelles et les capacités des individus de se redéfinir une cohérence propre. Dans certaines combinaisons de ces divers éléments, l'avancée en âge devient un handicap à l'emploi, soit parce qu'on présume que les compétences deviennent inadéquates, soit parce que l'âge devient un argument plus ou moins légitime, toujours implicite en raison des clauses anti-discriminatoires qui interdisent de l'invoquer directement, pour un licenciement. Dans d'autres, l'avancée en âge devient un avantage recherché, en particulier dans la vente pour les nouveaux marchés destinés aux « baby-boomers », dans les communications, etc. Dans d'autres encore, dans certains secteurs du travail autonome ou d'exercice des professions libérales, par exemple, elle n'intervient tout simplement pas. En d'autres termes, si l'âge est un handicap à l'usine, dans un monde par projet, il n'a aucune importance du moment que le produit est livré. La menace de mise à l'écart est donc très différente selon les secteurs d'activités.

Or, la vision du vieillissement au travail, notamment les recherches européennes et nos propres travaux qui confortaient l'image de travailleurs âgés exclus par les restructurations, s'est construite en référence à des univers de production industrielle en déclin, tels que la métallurgie lourde, le meuble, le vêtement, les pâtes et papiers, univers en général en complète restructuration pour faire face aux exigences de compétitivité accrue issues des processus d'intégration économique continentale ou de mondialisation de l'économie. Or ces univers de production ont justement pu produire pendant des décennies les mêmes produits, de la même façon, avec les mêmes personnels, ce qui aujourd'hui n'est plus possible. Dans ces conditions, il n'est nullement étonnant de retrouver des travailleurs qui ont poursuivi toute leur carrière dans

---

plusieurs registres d'action économique qui se traduisent par des formes de coordination spécifiques autour d'un produit, des personnes qui le produisent et de celles qui l'utilisent.

une même entreprise, à faire les mêmes gestes pour lesquels ils étaient très qualifiés, sans être nécessairement scolarisés. Mais toute modification importante des conditions de production risque de les rendre non compétents.

La présente recherche sur les stratégies de repositionnement en emploi des travailleurs âgés congédiés nous a amenés à découvrir que la problématique de l'âge au travail était hautement relative en fonction des divers types de milieux de travail et bien sûr des dynamiques individuelles. Du même coup, nous avons compris qu'il fallait *développer une réflexion sur le vieillissement au travail et en emploi en fonction des secteurs d'entreprises, et même de sous-secteurs*, que la référence à un monde industriel en déclin où l'on retrouve certes des travailleurs âgés en grand nombre, n'est qu'une référence relative, et non pas universelle, que le destin des travailleurs vieillissants n'est pas nécessairement catastrophique pour tous, et qu'il doit faire l'objet d'une analyse fortement différenciée. C'est par la mise en référence de la question du vieillissement au travail avec divers mondes de production présents au sein d'entreprises inscrites dans des secteurs d'activité économique que l'on pourra parvenir à une compréhension fine et diversifiée du phénomène de l'âge dans son rapport au travail.

## Conclusion

---

L'emploi salarié régulier et à temps plein qui s'est peu à peu imposé comme norme dans la période d'après-guerre ne désignait pas simplement une modalité de rapport au travail, mais était devenu l'élément intégrateur d'un modèle de société. Ce modèle, à la fois de travail et de société, connaît, depuis le milieu des années '70, un effritement durable qui se manifeste notamment par la multiplication de formes de travail atypiques. Si certaines de ces formes ne sont pas nouvelles, c'est leur ampleur en proportion de l'emploi total, et surtout de la création d'emplois nouveaux, qui doit nous interroger.

Qu'elles dérivent d'une forme fragmentée de salariat ou du remplacement d'une dynamique d'emploi par un lien de marché, qu'elles soient surtout le lot des hommes (comme le travail indépendant) et surtout celui des femmes (comme l'emploi salarié à temps partiel, régulier ou non), les formes de travail atypiques sont supportées de manière disproportionnée par les plus jeunes et par les plus âgés. Concernant cette dernière catégorie, le seuil critique s'établit à 55 ans, un « pattern » qui rappelle celui du chômage de longue durée et de la sortie définitive de l'activité.

Le cœur de cette recherche ne visait pas à cerner la situation de l'ensemble des travailleurs atypiques de 45 ans et plus. Il s'est plutôt intéressé aux transitions, et plus précisément aux trajectoires de salariés qui ont perdu ou quitté un emploi typique et se sont repositionnés après 45 ans dans des formes de travail non salariées ou salariées atypiques, les abordant sous l'angle des revenus et des protections sociales mais aussi de l'identité professionnelle, de la centralité du travail et du rapport au travail et questionnant l'impact de cette transition sur les représentations différentes formes de travail, des risques sociaux et de l'avancée en âge.

Les résultats sont en bonne partie venus nuancer notre hypothèse initiale : il n'existe pas de différence tranchée entre les repositionnements étudiés. Face à un contexte commun de bouleversement du monde du travail, les répondants se retrouvent dans des situations diversifiées, tant pour ce qui concerne leurs conditions matérielles (rémunération et protection sociale) que le sens qu'ils donnent au travail et à leur propre trajectoire professionnelle.

Nous avons organisé cette hétérogénéité autour de cinq trajectoires qui sont autant de significations prises par le passage à une forme de travail atypique après 45 ans. Pour certains répondants, le travail atypique constitue une transition entre la carrière et la retraite ; pour

d'autres, il est une manière stimulante d'exercer sa compétence professionnelle; pour un troisième groupe, il prend le sens d'un projet d'entreprise très fortement investi, à la fois au plan matériel et émotif, parfois payé d'une importante baisse des revenus; pour un quatrième groupe, également aux prises avec des conditions économiques précaires, il est une conséquence de la difficulté de trouver un emploi ou une stratégie de protection contre la mise à l'écart de l'emploi salarié ; pour un cinquième et dernier groupe, il est synonyme de grande précarité matérielle et de perte de sens.

Cette recherche sur la transition de l'emploi salarié typique à différentes formes atypiques chez des travailleurs de 45 ans et plus nous a permis à maints égards d'effectuer des « transitions » dans nos manières de réfléchir et d'analyser. C'est peut-être le principal mérite de cette étude que d'avoir ouvert la voie à de nouveaux questionnements de recherche et à de nouvelles façons de concevoir l'objet d'étude. Pour conclure ce rapport, nous résumons brièvement ces « transitions » (qui suggèrent autant de pistes possibles de recherche) sur trois points, touchant respectivement le concept de société salariale, celui de précarité et finalement le rapport entre travail et vieillissement.

### **Sur le concept de société salariale**

Le matériel recueilli par le biais de 30 entretiens est venu nuancer le postulat de deux modèles « purs », emploi salarié typique d'un côté et emploi de repositionnement de l'autre, séparés par une rupture unique. Dans plusieurs cas en effet, la case départ était occupée non par un emploi typique mais par une succession d'emplois, et la trajectoire professionnelle était marquée par la précarité dès avant 45 ans. Tous nos répondants ne bénéficiaient pas de bonnes conditions : syndicalisation, régimes complémentaires d'avantages sociaux, régimes de retraite. L'emploi n'est pas toujours continu et il n'est pas toujours protégé, ce n'est pas toujours « l'emploi à vie ». Cela nous a mis en garde contre la tentation « d'importer » sans précaution le concept de « société salariale », issu d'un contexte, européen et surtout français, où la continuité de l'emploi et les protections sociales ont été construites et institutionnalisées beaucoup plus solidement qu'en Amérique du Nord, où il a toujours été plus facile pour les entreprises de licencier.

## **Sur le concept de précarité**

Tout au long de ce rapport, nous avons parlé de formes atypiques de travail et non d'emplois précaires. Si, comme le dit Castel (1995), « le précaire est à la fois pauvre et précaire », l'analyse des entretiens révèle qu'on ne peut aucunement faire une adéquation entre emploi atypique et pauvreté.

Il y a donc nécessité de préciser le concept de précarité, en le contextualisant d'une part, et en lui donnant un sens plus large que la seule insécurité économique d'autre part. Sur le premier point, Paugam (2000 : 16) replace les différentes définitions de la précarité dans leur contexte institutionnel : en France, la précarité est définie par l'instabilité de l'emploi, car les protections sociales sont rattachées à l'emploi alors qu'au Royaume-Uni, la précarité est définie par la faiblesse du revenu et les mauvaises conditions de travail (les « bads jobs »), car la qualité des protections sociales, à charge de l'individu, varie en proportion de son revenu. Concernant le second point, le même auteur appuie son étude de la précarité non seulement sur le rapport à l'emploi mais aussi sur le rapport au travail. Pour faire un lien avec notre recherche, ce n'est peut-être pas un hasard si les personnes les plus « à risque » de désaffiliation parmi notre échantillon soient celles qui cumulent précarité matérielle, déqualification professionnelle et perte de sens du travail.

Pour notre part, nous avons préféré parler de formes atypiques, qui ne se traduisent pas toujours par une dégradation de la rémunération des personnes concernées, mais qui signifient presque toujours une flexibilité du contrat de travail ou son remplacement par un contrat d'entreprise, et l'abandon des protections sociales auxquelles donnait accès l'emploi salarié typique. Cette flexibilité du travail est revendiquée non seulement par les entreprises, mais également par les individus, comme en témoignent les nombreuses recherches sur la conciliation travail-famille et nos propres travaux sur les chômeurs de longue durée (qui ne souhaitaient pas nécessairement un emploi à temps plein, surtout si les conditions sont pénibles, mais un mixte d'activités incluant le travail) et sur la pluriactivité. Le problème ne nous semble pas résider dans la diversification et la flexibilisation du travail, mais dans le fait que les individus en assument seuls et individuellement le risque, au prix de la sécurité. L'enjeu principal demeure celui d'associer travail hétérogène et diversifié et protection sociale, et ce à tous les âges de la vie .

## **Sur le lien entre travail et vieillissement**

Finalement, cette recherche exploratoire nous a conduits à poser différemment la question de l'âge en lien avec celle du vieillissement. Le vieillissement au travail se construit très différemment selon les secteurs d'activité, les modes d'organisation du travail dans ces secteurs, les formes de protection sociale offertes, les trajectoires individuelles et les capacités des individus de se redéfinir une cohérence propre. Dans certaines combinaisons de ces divers éléments, le vieillissement au travail surgit comme un obstacle quasi insurmontable qui peut conduire jusqu'à l'exclusion sociale; dans d'autres, il n'existe même pas comme question, l'âge n'apparaissant pas comme un problème. Ce bilan contraste radicalement avec l'image qu'on peut dégager de la production scientifique sur la question, principalement européenne, tout entière consacrée à l'analyse du phénomène du vieillissement au travail dans le cadre de la société industrielle, alors qu'on gagnerait à étudier (et c'est ce qu'a entrepris notre équipe) la question du vieillissement dans d'autres types d'organisation et de formes de travail.

## Bibliographie

---

- Boltanski, Luc et Eve Chiapello (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard, 843 p.
- Boltanski, Luc et Laurent Thévenot (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*, Collection NRF Essais, Paris, Gallimard, 485 p.
- Burman, Patrick W. (1988). *Killing time, losing ground: Experiences of unemployment*. Toronto, Thompson Educational Publishing, 247.
- Carnoy, Martin et Manuel Castells (1997). *Une flexibilité durable. Étude prospective sur le travail, la famille et la société à l'ère de l'information*. Paris, Documents de travail de l'OCDE, 5 (29), 101 p.
- Castel, Robert (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris, Fayard, 491 p.
- Coiquaud, Urwana (1998). *Le régime juridique des nouvelles formes de travail*. Développement des ressources humaines Canada. Programme du travail. Politique stratégique et partenariats, 85 p.
- Crespo, Stéphane et Julie Beausoleil (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 à 64 ans. Fiches techniques*, présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, INRS-Culture et Société, octobre, 142 p.
- D'Amours, Martine, Frédéric Lesemann et Stéphane Crespo (2001). « La sortie anticipée d'activité des travailleurs de plus de 45 ans: l'impact des pratiques d'entreprises et des politiques publiques au Canada », *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, décembre, 20 (4), 435-450.
- D'Amours, Martine, Marc-André Deniger, Frédéric Lesemann et Eric Shragge (1999). Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : entre exclusion et réflexivité », *Lien social et politique*, automne, 42, 121-133.
- D'Amours Martine et Frédéric Lesemann (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 à 64 ans. Cadre d'analyse et principaux résultats (document synthèse)* présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, INRS-Culture et Société, octobre, 51 p.
- D'Amours, Martine (auteure principale) et Lyne Bisson (1998). *L'expérience du chômage de longue durée chez les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus: entre blessure identitaire et construction de nouvelles identités*. INRS-Culture et société, mars. 212 p.
- D'Amours, Martine, Marc-André Deniger, Frédéric Lesemann et Eric Shragge (1998). *Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus: expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (rapport synthèse)*. INRS-Culture et société, mars, 80 p.
- Dubé, François (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris, Seuil, 272 p.
- Dubé, François et Danilo Martuccelli (1998). *Dans quelle société vivons-nous ?* Paris, Seuil, 323 p.

- Gaullier, Xavier (1997). « La pluriactivité à tout âge », in *Le travail, quel avenir ?*, Gallimard, collection Folio/Actuel, 243-278.
- Gaullier, Xavier (1998). « Âges mobiles et générations incertaines », *Esprit*, octobre, 5-44.
- Institut de la statistique du Québec (2001). *Portrait social du Québec: données et analyses*, (édition 2001). Chapitre 9 portant sur la population active, rédigé par Suzanne Asselin. Gouvernement du Québec, novembre, 629 p.
- Lesemann, Frédéric, Martine D'Amours, Marc-André Deniger et Eric Shragge (2001). « Du système à l'acteur sujet: itinéraire d'un programme de recherche sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés », *Cahiers de recherche sociologique*, (35), 185-201.
- Matte, Denis, Domenico Baldino et Réjean Courchesne (1998). « L'évolution de l'emploi atypique au Québec ». *Le Marché du travail* (encart), 19 (5), Les Publications du Québec, mai, 88 p.
- Paugam, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris, PUF, Collection Le Lien social, 437 p.
- Roy, Gilles (1999). *Profil des travailleurs autonomes*. Étude réalisée par le Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneuriat et le travail autonome (CIRETA) pour Développement économique Canada, avril, 40 p.
- Salais, Robert et Michael Storper (1993). *Les Mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*. Paris, éd de l'École des Hautes Études en sciences sociales, 467 p.
- Statistique Canada (1997). *Le point sur la population active. Les travailleurs indépendants*, avril, 1, (3), 60.
- Touraine, Alain (1997). *Pourrons-nous vivre ensemble ?*. Paris, Fayard. 395 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (1997). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*. Montréal, Éd. Saint-Martin/Télé-Université, 586 p.
- Vallée, Guylaine (1999). « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne. Quel rôle pour le droit du travail ? » *Relations industrielles*, 54 (2), 277-312.

*ANNEXE 1 – SCHÉMA D'ENTRETIEN*

Durée: 1h30, répartie entre une portion descriptive (blocs A et B) et une portion qualitative, interprétative (blocs C, D et E).

***Bloc A: voir document Données socio-démographiques***

***Bloc B: voir document Descriptif de l'emploi salarié et du ou des emplois de repositionnement***

***Bloc C: Le processus de repositionnement***

Question générale:

J'aimerais maintenant que nous parlions de la période de transition entre la perte ou la cessation de cet emploi et aujourd'hui. Quelles sont les principales étapes de cette phase de transition (si vous aviez un livre à écrire sur cette période, quels en seraient les titres de chapitres?) Quels sont les facteurs qui sont intervenus dans vos choix? Quels ont été les résultats de ces démarches?

Ce que nous cherchons à savoir:

- connaître les étapes principales, les moments-clé de la phase de transition (qui va du moment de la perte d'emploi jusqu'au début du repositionnement et, le cas échéant, de la fin d'un repositionnement jusqu'au début d'un nouveau repositionnement);
- cerner les éléments qui structurent cette phase de transition: le rôle des politiques sociales (notamment de formation, d'employabilité, de soutien à l'emploi autonome ou à l'économie sociale), des choix d'entreprises, des rapports familiaux, du discours social sur l'entrepreneuriat, sur la retraite, sur l'âge, sur la critique du travail etc. ;
- connaître l'impact de ces éléments sur la stratégie individuelle de repositionnement et sur l'issue du repositionnement;

Consignes aux intervieweuses:

Il semble opportun de procéder de façon chronologique, de manière à ne rien perdre des étapes, des démarches et de ce qui les a influencées, des résultats, etc.

Il revient à la personne interviewée d'identifier les moments-charnière et les étapes de la phase de transition.

Questions complémentaires:

- Quels étaient vos buts au moment de la perte (ou de la décision de quitter) l'emploi salarié: retrouver au plus tôt un emploi salarié, vous former dans le but de changer d'emploi, changer de statut (ex de salarié à entrepreneur), de métier, de secteur d'emploi?
- Pouvez-vous décrire les démarches entreprises pour vous repositionner?
- À vérifier: les démarches entourant...
  - la scolarisation
  - l'alphabétisation
  - le counselling/orientation

- la formation professionnelle
- le recyclage
- le perfectionnement,
- le développement de l'employabilité
- la recherche d'emploi, etc.
- Y a-t-il des éléments qui ont influencé vos choix, par exemple...
  - votre situation familiale (à vérifier: état de santé ou celui d'un membre de la famille, l'obligation de gagner un revenu sur une base personnelle ou familiale, etc.)
  - les programmes gouvernementaux (à vérifier: existence de programmes ou critique de programmes de formation, d'employabilité, de soutien à l'emploi autonome ou à l'économie sociale)
  - les politiques des entreprises ou du secteur industriel dans lequel vous travaillez (à vérifier: politiques de restructurations, fusions, précarisation des statuts, etc.)
  - les idées que véhicule la société (à vérifier: au sujet du travail, de la formation (retour aux études), de l'entrepreneursip, du travail autonome, de l'économie sociale)

***Bloc D: La comparaison entre l'emploi salarié et l'emploi (ou les emplois) de repositionnement***

(Situer l'étape que nous abordons maintenant)

Nous cherchons à comparer l'emploi typique de la société salariale et le ou les emplois de repositionnements. La partie descriptive faite en début d'entrevue avait pour objectif de les comparer en termes de revenus, d'heures travaillées, de protection sociale, de statut, d'autonomie au travail, etc. La partie que nous abordons maintenant vise à les comparer du point du rapport au travail, de la représentation que le répondant a des différentes formes d'emploi, de la centralité du travail dans sa vie, du sens que le répondant donne à son parcours, souvent a posteriori, de l'impact de la transition sur son identité, etc.

Question générale

J'aimerais que nous comparions votre situation actuelle et celle que vous aviez lorsque vous étiez salarié. Quelles différences percevez-vous entre votre ancien emploi salarié et votre emploi actuel?

Ce qui nous intéresse

Nous cherchons à comparer l'emploi typique de la société salariale et le ou les emplois de repositionnements, à la fois de l'extérieur (revenus, statuts, protections) et de l'intérieur (rapport au travail, sens, identité, etc). Nous cherchons également ici à identifier la combinaison travail/formes familiales/modalités de protection sociale, dans l'emploi salarié typique et dans l'emploi de repositionnement.

Questions complémentaires:

- Comment vous définissez-vous maintenant (à vérifier: travailleur, retraité, autonome, entrepreneur, hybride, perdu, exclu) ?
- L'image que vous aviez de chacun de ces emplois avant de les occuper a-t-elle changé?

- Est-ce que le fait d'avoir vécu cette transition a changé la façon dont vous voyez votre ex-emploi salarié?
- Le fait d'avoir vécu cette transition a-t-il changé
  - votre rapport au travail?
  - vos rapports avec votre famille et vos réseaux?
  - votre perception ou votre recours aux politiques gouvernementales?
  - votre rapport à vous-même? (êtes-vous devenu un-e autre?)
- La transition a-t-elle changé la place que le travail occupe dans votre vie:
  - dans le temps consacré au travail
  - dans la manière dont le travail structure ou non les choix de vie?
- Au niveau du revenu, est-ce que la transition vous a amené à faire des nouveaux choix
  - au niveau familial
  - au niveau des risques que constituent la maternité, le manque de travail, la maladie, l'accident de travail et la vieillesse
  - Quels étaient alors, et quels sont actuellement, les aspects les plus difficiles et les plus intéressants de chaque emploi de repositionnement?

### ***Bloc E***

#### Questions générales:

- Qu'avez-vous gagné, qu'avez-vous perdu dans ce cheminement?
- Avec le recul, voyez-vous les changements dont nous venons de parler plutôt comme une bonne ou une mauvaise chose?
- Qu'est-ce qui pourrait améliorer votre situation?
- Où vous voyez-vous dans 5 ans ?