

---

## Vers une définition du sentiment d'intégration professionnelle : le cas des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus en situation d'instabilité d'emploi Defining the Perception of Professional Integration : The Case of Workers Aged 45 and Over Experiencing Professional Instability

---

Geneviève Fournier  
Christine Gauthier  
Hélène Zimmermann  
*Université Laval*

---

### RÉSUMÉ

Cet article porte sur le sentiment d'intégration professionnelle de travailleurs seniors en situation d'instabilité professionnelle. Il s'appuie sur une enquête qualitative menée auprès de 78 salariés québécois âgés de 45 ans et plus, en situation d'emploi atypique depuis au moins trois ans. L'analyse a permis d'élaborer une définition pluridimensionnelle du sentiment d'intégration professionnelle et d'en distinguer quatre niveaux. Ces derniers témoignent de la complexité des situations vécues par ces travailleurs et de la diversité des significations que prend pour eux le travail atypique persistant à cette étape de leur vie. Enfin, des pistes d'intervention en counseling sont brièvement suggérées.

### ABSTRACT

This article deals with the perception of professional integration among workers aged 45 years and over experiencing professional instability. Based on qualitative interviews with 78 Francophone workers in Quebec in non-standard employment for at least three years, the analysis enabled us to develop a pluridimensional definition of the perception of professional integration and to identify four distinct levels. These levels reflect the complexity of the situations experienced by these workers and the diverse meanings persistent non-standard employment had for them at this stage of their life. Finally, some suggestions for counselling intervention are briefly discussed.

Depuis une trentaine d'années, le marché du travail de la plupart des pays occidentaux a connu de profondes mutations. Ces dernières ont entraîné le développement de nouvelles formes d'organisation du travail et l'avènement de nombreux changements dans les pratiques de gestion des entreprises. Parmi celles-ci, la multiplication des formes d'emplois atypiques est sans doute celle qui affecte le plus directement le parcours professionnel des travailleurs et travailleuses (Tremblay, 2008). Par formes d'emplois atypiques, nous entendons principalement celles qui se caractérisent par l'absence de lien d'emploi durable ou à temps plein et d'horaire de travail régulier (Bourhis & Wils, 2001). L'emploi contractuel, saisonnier,

à temps partiel, sur appel, ou occasionnel sont les principales formes d'emplois atypiques auxquelles nous faisons référence dans le présent article. Au Canada, près du tiers des travailleurs se maintient sur le marché du travail en cumulant, sur une période prolongée, des emplois temporaires ou à temps partiel (Institut de la Statistique du Québec / Statistique Canada, 2009). Selon Statistique Canada, le travail atypique prolongé ou persistant s'inscrit dans une durée de trois ans et plus.

Si le développement des formes d'emplois atypiques n'est pas nouveau en soi, son extension aux travailleurs de 45 ans et plus l'est davantage (Sweet, 2007). En effet, au Canada, comme dans d'autres pays occidentaux, les travailleurs seniors constituent une portion de la main-d'œuvre particulièrement exposée au maintien prolongé dans ces formes d'emplois (Farber, 2008; Kapsalis & Tourigny, 2004). À l'instar de plusieurs études canadiennes et québécoises (Lesemann et al., 2006; McMullin, Cooke, & Tomchick, 2008), nous entendons par « travailleur senior » tout travailleur âgé de 45 ans ou plus. Or, de l'avis de nombreux experts, les travailleurs de 45 ans et plus éprouvent davantage de difficultés que les plus jeunes à retourner sur le marché du travail après une période de non-emploi et sont ainsi plus nombreux à vivre le chômage de longue durée ou à devoir accepter des emplois qui les intéressent peu (O'Leary & Eberts, 2008; Quadagno, MacPherson, Keene, & Parham, 2001). Ainsi, l'emploi atypique persistant peut nuire à l'intégration professionnelle des travailleurs seniors et même constituer pour certains l'antichambre de l'exclusion plus ou moins formelle du marché du travail (Beatty & Fothergill, 2007; Fournier, Zimmermann, & Gauthier, 2011; Lesemann et al.). Cette situation est d'autant plus préoccupante que les pays occidentaux connaissent un vieillissement important de la main-d'œuvre (Alley & Crimmins, 2007; OCDE, 2006). Au Canada, les travailleurs de 50 ans et plus représentent maintenant environ le tiers de la population active (Rogers & O'Rourke, 2004).

Paradoxalement, au-delà de vastes études statistiques et économiques (He, Colantonio, & Marshall, 2006; OCDE, 2006; Vosko, MacDonald, & Campbell, 2009) et malgré l'accroissement du phénomène, très peu de recherches ont été menées à ce jour pour mieux saisir les incidences psychologiques et sociales de ces nouvelles formes d'emploi chez des salariés de 45 ans et plus, à partir du point de vue des salariés eux-mêmes. Or, si l'intégration professionnelle des travailleurs seniors s'avère une préoccupation sociale importante, la qualité de cette intégration, plus précisément la façon subjective dont ces derniers en font l'expérience et la satisfaction qu'ils en retirent, l'est tout autant (Gauthier, Fournier, & Zimmermann, 2009; Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada, 2008). C'est justement à la compréhension du sentiment d'intégration professionnelle de travailleurs et de travailleuses de 45 ans et plus en situation d'emploi atypique prolongée que nous nous attachons ici. Cet article s'intéresse à des salariés et des salariées canadiens francophones (Québec), âgés de 45 ans et plus, dont la vie professionnelle est constituée d'emplois atypiques depuis au moins trois ans. Les données présentées s'appuient sur une recherche qualitative qui visait, plus largement, à mieux appréhender la diversité des parcours professionnels fondés sur le recours à des emplois atypiques en fin de carrière. Si l'analyse des témoignages

a effectivement montré que l'expérience du travail atypique persistant est loin d'être homogène, elle a aussi permis d'observer que le sentiment d'être intégré ou non au marché du travail est très variable et que les critères sur lesquels repose ce sentiment dépassent les conditions objectives d'emploi. Ce résultat nous a amenées à analyser plus en profondeur le sentiment d'intégration professionnelle et à formuler les deux objectifs suivants : (a) identifier les principales variables qui, mises en interaction, permettent de décrire le sentiment d'intégration professionnelle; et (b) mieux comprendre dans quelle mesure les travailleurs et travailleuses seniors en situation d'emploi atypique persistant se sentent intégrés au marché du travail.

#### PROBLÉMATIQUE

La croissance de ces nouvelles formes d'emploi relève des dynamiques structurelles du marché du travail et d'un processus de précarisation des salariés, maintenant largement documenté dans les écrits scientifiques. On observe une « perte d'hégémonie » de l'emploi salarié typique (Castel, 2007), traditionnellement appelé « emploi de carrière » ou « emploi à vie », au profit du développement d'emplois dits atypiques. Ainsi, les transitions professionnelles, initiées ou subies, prévues ou soudaines, se multiplient tout au long du parcours professionnel qui, désormais protéiforme, devient aussi plus instable pour un nombre croissant de travailleurs (Bessin, Bidart, & Grossetti, 2010; Dupray & Recotillet, 2009; Gautié, 2003; Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006; Heinz, 2002; Vosko et al., 2009). Certaines études montrent que les femmes connaissent généralement plus d'interruptions d'emploi que les hommes tout au long de leur parcours professionnel; selon Vosko et al. (2009), ces interruptions d'emploi plus fréquentes s'expliqueraient notamment par leur investissement plus grand dans la sphère familiale (e.g., éducation des enfants, responsabilités domestiques). Des statistiques récentes (Institut de la statistique du Québec / Statistique Canada, 2009) montrent néanmoins que les travailleurs et travailleuses canadiens sont à peu près également touchés par le phénomène de l'emploi atypique (35,6 %, hommes; 40,2 %, femmes). De même, exception faite des travailleurs sans diplôme, les diplômés des niveaux secondaire, post-secondaire, et universitaire occupent dans les mêmes proportions des emplois atypiques (36,7 %, secondaire; 36 %, post-secondaire; 34,8 %, universitaire). Par ailleurs, si les travailleurs de 45 ans et plus ont été, jusqu'à il y a environ une quinzaine d'années, relativement à l'abri de cette instabilité professionnelle, il semble que leur situation sur le marché du travail se soit grandement détériorée et qu'elle soit devenue plus contingente et imprévisible (Ekerdt, 2008; He et al., 2006). De fait, près du tiers de la main-d'oeuvre canadienne âgée de 45 à 54 ans (32,3 %) occupait un emploi atypique en 2009 et presque la moitié des 55 ans et plus (47,2 %) était dans cette situation (Institut de la statistique du Québec / Statistique Canada).

Parmi les études qui se sont intéressées au travail atypique persistant en fin de carrière, quelques-unes, peu nombreuses, ont montré que cette situation peut être vécue assez positivement. Les bénéfices rapportés par les travailleurs sont de trois ordres. D'abord, la variété des emplois occupés permet de diversifier les compéten-

ces et de relever de nouveaux défis. Ensuite, les périodes de chômage ou d'interruption de l'activité professionnelle offrent des occasions d'accroître le temps alloué à des activités extra-professionnelles, notamment à la vie familiale. Enfin, le travail atypique en fin de carrière permet d'amorcer plus *en douceur* la transition vers la retraite (Fournier & Bujold, 2005; Goldfinger, 1998; Zikic & Richardson, 2007).

Toutefois, la plupart des études sur cette question montrent que l'emploi atypique persistant en fin de carrière a des conséquences plutôt négatives et compromet plus ou moins sévèrement les possibilités de maintien durable et satisfaisant sur le marché du travail (D'Amours, 2009; McVittie, McKinlay, & Widdicombe, 2008; Riach & Loretto, 2009). Trois effets délétères de l'instabilité professionnelle chez les travailleurs seniors ont été plus particulièrement mis en évidence. D'abord, une forte disqualification professionnelle est susceptible de caractériser leur parcours de fin de carrière (Guillemard, 2003). La perte d'emploi à cet âge entraîne souvent le repositionnement dans des emplois de piètre qualité (Lee, Teng, Lim, & Gallo, 2005), faiblement rémunérés (Chan & Huff Stevens, 2004; Couch, Jolly, & Placzek, 2009), en deçà des qualifications des travailleurs et sans possibilité de mettre à profit leur expertise professionnelle (Quadagno et al., 2001). Cette disqualification s'avère une expérience de « descension professionnelle » au moment où ces travailleurs s'attendaient plutôt à une reconnaissance sociale et professionnelle de leur investissement au travail (Mercier, Malenfant, LaRue, & Vézina, 2000). Elle est encore plus mal vécue lorsqu'elle survient à la suite d'une rupture nette et imprévue (e.g., licenciement) dans une trajectoire professionnelle fondée sur l'emploi typique ou, plus largement, sur la sécurité d'emploi. Certaines études montrent que les hommes de 45 ans et plus se retrouvent plus souvent que les femmes dans cette situation (D'Amours; Fournier et al., 2011).

Ensuite, l'instabilité professionnelle à cette étape de la carrière peut entraîner le sentiment de perte de maîtrise des transitions de vie et le report (ou l'abandon) de projets professionnels ou personnels. Ainsi des recherches récentes ont montré que le cumul d'emplois précaires, jugés inintéressants, est parfois si difficilement vécu par les travailleurs de 45 ans et plus qu'il en contraint certains à un retrait précoce et définitif du marché du travail (Hedge, Borman, & Lammlein, 2006; Volkoff & Bardot, 2004). D'autres ont plutôt mis en évidence que devant des conditions financières incertaines, des travailleurs âgés se voient obligés de prolonger leur activité professionnelle et de retarder le moment de prendre leur retraite (Townson, 2006). D'autres études enfin ont permis d'observer que l'instabilité professionnelle trop forte après 45 ans peut occasionner une perte financière suffisamment importante pour déstabiliser l'ensemble des sphères de l'existence (Burnay, 2002) et d'amener les individus à renoncer à des projets de vie planifiés et attendus depuis longtemps ou encore, les contraindre à dilapider l'argent épargné pour la retraite (He et al., 2006). Dans la majorité des cas, cette baisse des ressources financières revêt une valeur symbolique cruciale et mène à un sentiment plus global d'*échec de vie* ou de perte de maîtrise de l'existence.

Enfin, un troisième effet de l'instabilité professionnelle en fin de carrière concerne davantage l'identité des travailleurs. Lorsque ces expériences profes-

sionnelles difficiles surviennent à un moment où ils croyaient leur avenir et leur intégration professionnelle assurés, elles peuvent être suffisamment déstabilisantes pour entraîner un véritable « choc » identitaire (Lesemann et al., 2006). Ce choc se manifeste à deux niveaux. D'abord, au niveau de *l'identité professionnelle ou de métier*, l'intégration durable et satisfaisante à une profession ou à un métier (*vocational integration*) s'avère aussi difficile qu'incertaine pour ces travailleurs. De fait, cette intégration est généralement possible à la suite d'un processus dynamique de construction identitaire qui, dans le champ du travail, permet de s'identifier les uns les autres (Dubar, 2007; FAME Consortium, 2007; Sainsaulieu, 1998). Ce processus est étroitement lié à l'acquisition des savoirs propres à un métier (ou à une profession) ainsi qu'à l'obtention d'une reconnaissance de la communauté professionnelle d'appartenance (Vasconcellos, 2008). Cette dernière s'obtient à la suite de l'appropriation de normes et de valeurs communes liées à un métier et par laquelle se concrétise l'intégration au groupe professionnel. Dans un contexte d'instabilité et d'incertitudes professionnelles, le maintien de cette identité peut être particulièrement mis en péril. Ensuite, au niveau de *l'identité sociale de travailleur*, quand l'instabilité se prolonge, certains individus se trouvent peu à peu confrontés à des pertes importantes sur le plan de leur statut professionnel et de la reconnaissance de leur utilité sociale (Berger, 2006; Fournier et al., 2011) ou encore à de lourdes incertitudes identitaires (Dubar; Hélarlot, 2006) qui rendent difficile la façon dont ils peuvent se définir professionnellement et se situer socialement (Doherty, 2009; McVittie et al., 2008; Malenfant, LaRue, & Vézina, 2007). Ces travailleurs ont ainsi le sentiment de ne pas être reconnus et de ne pas avoir de place sur le marché du travail ni même, s'ils sont peu qualifiés, d'être intégrés à une classe sociale (Amossé & Chardon, 2006; Castel, 2007).

Dans le champ de la psychologie sociale du travail, plusieurs études montrent que, loin d'être passifs, les seniors adoptent diverses stratégies de façon à négocier, vis-à-vis d'eux-mêmes, une identité plus positive (Faurie, Fraccaroli, & Le Blanc, 2008; Riach & Loretto, 2009). Ainsi, certains vont choisir d'arrêter leur recherche d'emploi, préférant *glisser* vers une identité de travailleur retraité ou de préretraité plutôt que d'endosser celle de chômeur ou de non travailleur (Tarty-Briand, 2004). Si l'utilisation de cette stratégie peut effectivement protéger l'estime de soi professionnelle, elle peut aussi être source de mal-être psychologique lorsqu'elle est un *pis aller* face à une situation avec laquelle il était devenu trop difficile de composer (McVittie et al., 2008). D'autres vont plutôt *redéfinir* en profondeur leur rapport au travail et se *désinvestir* de leur vie professionnelle (Desmette & Gaillard, 2008). Ils vont ainsi reléguer le travail à sa valeur instrumentale et chercher plutôt à s'identifier progressivement aux projets qu'ils réalisent dans leur vie personnelle et familiale (Fournier & Bujold, 2005; Rémillon, 2006). Cependant, comme le relèvent Gauthier et al. (2009), cette stratégie de désinvestissement n'est généralement bien vécue que par les personnes qui arrivent à développer des projets significatifs en dehors de la sphère professionnelle. Selon les recherches menées par Spain, Bédard, et Paiement (2002, 2008) ainsi que par Zimmermann, Fournier, et Gauthier (2007), les femmes de 45 ans

et plus seraient plus nombreuses que les hommes à privilégier cette stratégie. Enfin, il semble que le choix de l'une ou l'autre de ces stratégies soit plus particulièrement associé aux représentations que ces travailleurs ont de leur âge (e.g., une force ou un handicap), de l'étape de vie à laquelle ils se situent, ainsi qu'à la manière dont ils anticipent leur avenir sur le marché du travail (Henretta, 2003; Zimmermann et al., 2007).

#### VERS UNE DÉFINITION DU SENTIMENT D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Si le fait d'occuper un emploi permanent et *protégé* a pendant longtemps été le signe d'une intégration professionnelle « réussie », dite typique, le contexte de précarisation actuel crée de nombreuses « zones grises »—entre intégration et exclusion—notamment pour les travailleurs durablement insérés dans des emplois atypiques (Castel, 2007). Aujourd'hui, qui sont les travailleurs intégrés? Quels sont les critères qui permettent de définir et d'évaluer l'intégration professionnelle? Peu d'études se sont penchées sur ces questions. Celles qui s'en approchent portent spécifiquement sur l'exclusion, une problématique abondamment traitée ces dernières années, particulièrement en Europe (Silver, 2007). Elles concernent généralement l'exclusion *sociale*, à travers l'étude de populations confinées aux marges de la société, en situation d'« assistées », donc des individus relégués en dehors du marché du travail. Ces études mettent en évidence le caractère multidimensionnel de l'exclusion : la marginalisation du marché du travail, la pauvreté, et l'isolement social constituent autant de désavantages qui se cumulent (Castel, 1995; Gallie & Paugam, 2004). D'autres travaux récents ont souligné les risques d'exclusion professionnelle auxquels sont exposés plus particulièrement les chômeurs seniors lorsque leur situation de non-emploi se prolonge (Burnay, 2002; Lesemann et al., 2006). Bien que ces travaux ne portent pas sur des populations marginales au sens strict, ils s'intéressent toutefois à des personnes déjà en dehors du marché du travail depuis une période de moyenne ou longue durée.

Dans une perspective un peu différente mais plus proche de celle qui est abordée dans la présente étude, Paugam (2007) s'est centré sur les difficultés d'intégration professionnelle auxquelles sont confrontés certains salariés, présents sur le marché du travail. Les résultats de son analyse ont mis en évidence deux dimensions principales de l'intégration professionnelle : le rapport au travail (satisfaction vs. insatisfaction à l'égard du travail) et le rapport à l'emploi (lien d'emploi stable vs. instable). Paugam a ainsi dégagé trois formes particulières d'intégration professionnelle, plus ou moins éloignées de l'intégration *typique* (lien d'emploi stable et satisfaction au travail). La première, dite « incertaine », est caractérisée par un lien d'emploi instable mais un travail satisfaisant, l'autre dite « laborieuse », par la stabilité du lien d'emploi mais l'insatisfaction au travail, la troisième enfin, dite « disqualifiante », par l'instabilité du lien d'emploi et l'insatisfaction au travail. Cet auteur a de plus montré que certains aspects du processus de rupture du lien social ou, selon ses termes, de « disqualification sociale », sont communs aux salariés précaires et aux personnes exclues du marché du travail (Paugam & Martin, 2009).

Bien qu'intéressante, l'analyse développée par Paugam ne porte pas spécifiquement sur les travailleurs seniors et fait peu référence à la façon subjective dont ils vivent leur situation d'emploi atypique ou à la perception qu'ils ont de leur intégration professionnelle. Or, comme nous l'avons souligné, cette catégorie de la main-d'œuvre présente une vulnérabilité particulière par rapport à son intégration au marché du travail et la manière dont cette intégration professionnelle est perçue et vécue mérite d'être mieux comprise (Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada, 2008).

Enfin, parmi celles qui se sont intéressées aux travailleurs de 45 ans et plus, l'étude de Cerdin, Marbot, et Peretti (2003), sur le *sentiment de fin de vie professionnelle*, est sans doute la plus proche de notre questionnement. Les résultats de cette étude ont mis en évidence que, plus que les conditions objectives de fin de vie professionnelle (ici le plafonnement), c'est le sentiment de fin de vie professionnelle, défini comme « la perception et l'acceptation par l'individu du changement des engagements de sa vie » (p. 24), qui permet le mieux d'éclairer la manière dont il compose avec sa mise en retrait du travail. Ces résultats confirment ainsi l'importance que revêt la prise en compte de facteurs subjectifs pour rendre plus intelligibles les conduites des travailleurs en fin de carrière. C'est dans cette perspective que s'inscrit la recherche que nous avons menée sur le sentiment d'intégration professionnelle de travailleurs seniors, à partir de l'analyse de la manière dont les travailleurs perçoivent et vivent leur intégration. Cette manière de procéder permet, croyons-nous, d'éclairer les processus qui, pour certains, mènent à une vie professionnelle d'autant plus riche que le parcours est dynamique et varié et, qui, pour d'autres, concourent à faire de cette diversité d'expériences professionnelles une épreuve amère, sans signification, et menant à la précarisation des conditions de vie professionnelle et personnelle.

## MÉTHODOLOGIE

### *Échantillon*

L'échantillon est composé de 38 hommes (48,7 %) et de 40 femmes (51,3 %). Concernant l'âge des participants, 33 d'entre eux ont entre 45 et 50 ans (42,3 %), 19 ont entre 51 et 55 ans (24,4 %), et 26 sont âgés de 56 ans ou plus (33,3 %). Les participants se répartissent à peu près également selon leur niveau de scolarité. Ainsi, 26 sont sans qualification ou possèdent un diplôme de niveau secondaire (33,3 %), 25 ont un diplôme de niveau collégial (32,1 %), et 27, un diplôme de niveau universitaire (34,6 %). En termes de situation familiale, un peu plus de la moitié des participants vit seule ( $N = 45$ , 57,7 %), et 33 sont en couple (42,3 %). Enfin, tous étaient aptes à l'emploi au moment de l'enquête.

### *Démarche expérimentale*

Les participants, recrutés dans la grande région de Québec, ont été rencontrés en entretien individuel semi-structuré d'une durée d'environ deux heures et demie. Ils devaient occuper des emplois atypiques depuis au moins trois ans et ne pas

avoir été en retrait du marché du travail pendant plus d'un an d'affilée. Chaque entretien a été enregistré intégralement. Un peu plus de la moitié des entretiens (41), sélectionnés en fonction de la richesse de leur contenu et de leur représentativité au regard de l'âge, du sexe, et du niveau de scolarité des participants, ont été transcrits mot à mot. Les 37 autres ont fait l'objet d'une transcription synthétique au plus près des propos des personnes, à partir de notes prises pendant l'entretien et de l'écoute d'extraits d'enregistrements, au besoin. Au total, le corpus de données comprenait 2 200 pages.

### *Protocole d'entretien*

Le protocole d'entretien est divisé en quatre parties. La première survole les événements significatifs (professionnels et personnels) qui ont jalonné la trajectoire professionnelle depuis l'entrée sur le marché du travail. La deuxième, au cœur de l'entretien, approfondit le parcours professionnel des trois dernières années. Elle vise à recueillir des données objectives sur les diverses situations d'emploi, de non-emploi, ou de formation qui ont marqué ce parcours et des données subjectives relatives à l'expérience de ces situations. La troisième partie permet aux participants de jeter un regard réflexif sur leur parcours professionnel des trois dernières années (rétrospectif). Finalement, la quatrième partie vise à saisir les représentations socioprofessionnelles des participants (e.g., retraite) et la façon dont ils envisagent leur avenir professionnel (prospectif).

### *Procédure d'analyse*

La méthode d'analyse de contenu adoptée se situe dans le courant interprétatif de la recherche en éducation (Huberman & Miles, 1991) et s'inspire des étapes proposées par L'Écuyer (1990). La première étape, dite de lecture flottante, a essentiellement porté sur le bilan que font les participants de leur parcours professionnel des trois dernières années. Réalisée à partir de la moitié des entretiens, elle a permis de dégager quelques pistes d'analyse et d'identifier des thèmes récurrents qui émergent du discours des participants. La deuxième étape, celle de catégorisation et de classification des thèmes, a permis d'identifier quels éléments, dans l'ensemble de l'entretien, étaient utiles à la compréhension du sentiment d'intégration professionnelle. Une première ébauche de la grille d'analyse comprenant cinq indicateurs a ainsi pu être réalisée. À l'étape suivante, cette grille a été discutée au sein de l'équipe afin d'éliminer les catégories redondantes—des indicateurs ont été fusionnés pour former des catégories plus larges—et de préciser la description de chacun des indicateurs de façon à ce qu'ils reflètent la richesse et la complexité des expériences rapportées par les participants. Au terme de cette étape, la grille d'analyse comportait trois indicateurs qui, mis ensemble, ont permis de décrire le sentiment d'intégration professionnelle des travailleurs sollicités dans le cadre de cette étude : (a) la progression, le maintien, ou la détérioration de la situation professionnelle au cours des trois dernières années; (b) le fait de se sentir appartenir à une profession, un métier, ou un secteur d'activités et de maîtriser des savoir-faire spécifiques reconnus sur le marché du travail (identité professionnelle); et (c) les

représentations de l'avenir professionnel et de sa place sur le marché du travail. À l'étape suivante, dite de description scientifique, une typologie du sentiment d'intégration professionnelle à quatre niveaux a été élaborée puis chaque entretien a été classé par une analyste. Les cas qui présentaient le plus de difficultés d'interprétation ont été discutés en équipe jusqu'à l'atteinte d'un consensus. Ces discussions ont permis d'affiner la description du sentiment d'intégration professionnelle et de valider le classement des participants.

#### RÉSULTATS

La présentation des résultats porte principalement sur la description des quatre niveaux du sentiment d'intégration professionnelle dégagés de l'analyse des entretiens. Elle fait ensuite brièvement état de la distribution des participants dans ces niveaux selon leur sexe, leur âge, et leur niveau de scolarité.

*Niveau 1. Une plus grande expertise en fin de carrière (N = 17; 21,8 %)*

Le niveau 1 regroupe les travailleurs qui éprouvent le sentiment le plus fort d'intégration professionnelle. Ces participants se distinguent d'abord par le bilan très positif qu'ils dressent de leur parcours professionnel des trois dernières années et par la grande valorisation qu'ils en retirent. Ils se sentent fiers du chemin parcouru et ont l'impression d'avoir été le *chef d'orchestre* de leur vie de travail « à contrats ». Ils rapportent ainsi avoir progressé sur le plan professionnel et atteint des niveaux d'emplois de plus en plus élevés, à la hauteur de l'expertise développée tout au long de leur vie de travail. C'est le cas, par exemple, de ce travailleur de la construction qui, au cours des dernières années, a géré des chantiers et des projets de plus en plus complexes, ce qui lui donne l'impression d'évoluer et d'atteindre de *nouveaux sommets* :

J'ai avancé au niveau de mon travail depuis les trois dernières années. Je progresse positivement et je me sens valorisé. J'ai une plus grande expertise, c'est certain, et ce n'est pas terminé, c'est en pleine évolution. Je récolte ce que j'ai semé et je suis satisfait de ce qui est arrivé, du résultat de mes efforts. Je me sens le vent dans les voiles... (H, 56–60 ans, diplômé du collégial)

La progression professionnelle de ces participants se traduit aussi par le sentiment d'avoir atteint, voire dépassé, les objectifs qu'ils s'étaient fixés. Plusieurs d'entre eux expliquent qu'ils ont occupé de meilleurs emplois que ceux qu'ils avaient anticipés et certains mentionnent même avoir eu l'occasion de relever des défis professionnels qui ne se seraient peut-être pas présentés dans le cadre d'un emploi permanent. C'est le cas par exemple de cette secrétaire qui a œuvré au sein de trois entreprises différentes au cours des dernières années et qui souligne avoir « une plus grande flexibilité que des gens qui occupent le même poste depuis 20 ans ». Elle ajoute se sentir « forte de [ses] expériences diversifiées » et éprouver « une valorisation immense » d'avoir pu relever des défis pour lesquels elle « ne pensait pas être à la hauteur ».

Malgré le caractère atypique et parfois incertain des emplois occupés, les expériences professionnelles récentes vécues par ces travailleurs leur ont permis de renforcer leur attachement à leur profession et plus largement au marché du travail, et ce, d'au moins deux façons. D'abord, ils considèrent avoir pu acquérir des compétences nouvelles dans leur domaine de formation. Ces compétences sont suffisamment solides pour qu'ils soient capables de les transférer d'un milieu de travail à l'autre et pour leur assurer, dans une certaine mesure, un ancrage sur le marché du travail à plus long terme. Ainsi s'exprime cette professionnelle qui a perdu il y a quelques années un emploi qu'elle occupait depuis 10 ans :

J'ai l'impression d'avoir rencontré mes objectifs professionnels au cours des trois dernières années. J'ai expérimenté d'autres milieux de travail et j'ai vu que je suis encore capable de développer des habiletés, par exemple, au niveau de la communication orale. (...) Ça demande de l'adaptation. C'est insécurisant au début... Les compétences que j'ai acquises peuvent se transférer dans d'autres domaines. (F, 45-50 ans, diplômée de l'université)

Ensuite, pour d'autres, ce plus fort attachement à leur profession s'observe par la consolidation de leur identité professionnelle. C'est le cas de cette femme diplômée de l'université qui a cumulé, souvent simultanément, plusieurs contrats de travail liés à son domaine de formation, mais qui a pu préciser davantage ses attentes et ses aspirations au cours des dernières années, ce qui a permis de renforcer son sentiment d'intégration professionnelle :

Les « moves » que j'ai faits m'ont amenée une satisfaction professionnelle très grande. Je me développe actuellement. Je suis en train d'acquérir une identité professionnelle vraiment plus solide dans le domaine Z. Pour moi, l'identité professionnelle que je veux développer dans les années qui vont venir, c'est celle-là. J'ai vraiment l'impression « d'être à ma place ». (F, 45-50 ans, diplômée de l'université)

Enfin, en ce qui concerne les représentations de l'avenir professionnel et, plus largement, de leur participation au marché du travail, ces travailleurs anticipent de façon très positive la suite de leur vie professionnelle. Plus spécifiquement, malgré leur parcours « à contrats » des dernières années, ils formulent avec assurance des projets à long terme et liés à leur expertise. Plusieurs entrevoient même une progression de leur carrière. C'est le cas par exemple de cette femme qui cumule des emplois contractuels dans des milieux de travail différents mais dans le même grand champ d'activités. Elle considère très positive et stimulante la diversité de ses expériences professionnelles et se sent particulièrement investie dans sa vie de travail :

Tous les efforts que j'ai fournis m'ont permis d'acquérir la reconnaissance dans le milieu et de me créer un réseau qui me permet maintenant de me faire offrir régulièrement des contrats. En pensant aux dernières années, je me sens plus mature au plan professionnel. La somme des expériences que j'ai acquises est

reconnue sur le marché du travail et je peux en profiter. (...) Je me réalise de plus en plus dans ce que je fais, c'est une passion, et je me dirige vers quelque chose qui me passionnera encore plus. (F, 45–50 ans, diplômée de l'université)

Ces anticipations positives amènent plusieurs travailleurs à souhaiter s'investir encore plus dans la sphère professionnelle au cours des prochaines années, laquelle constitue un lieu-clé d'épanouissement personnel. Ainsi, certains qui s'estimaient assez près de la retraite, envisagent plutôt de la reporter vu les événements professionnels récents qui ponctuent de façon positive leur parcours :

Il m'arrive tellement de belles affaires que je n'ai pas envie du tout d'arrêter. J'ai encore plein d'idées et de projets que j'aimerais beaucoup réaliser. Je me sens dans un moment d'ouverture alors que je devrais commencer à fermer, à cause de mon âge. J'arrive à la conclusion que je ne suis pas prête à fermer. On ne part pas d'un party à huit heures le soir quand le fun commence. (F, 51–55 ans, diplômée de l'université)

*Niveau 2. Le maintien d'une place sur le marché du travail (N = 17; 21,8 %)*

Les travailleurs regroupés ici se sentent relativement bien intégrés professionnellement mais ils se distinguent des travailleurs précédents par le regard qu'ils jettent sur leur parcours des trois dernières années. De fait, s'ils se déclarent globalement satisfaits, c'est essentiellement en raison de l'amélioration de leurs conditions matérielles d'emploi et, plus largement, de leur situation sur le marché du travail puisque leur maintien y semble quasi assuré. Certains mentionnent travailler de plus en plus pour un seul et même employeur, alors que d'autres notent une amélioration significative de leur salaire et de leur horaire de travail ou encore une plus grande inclusion dans l'organisation. C'est le cas de cette occasionnelle au gouvernement qui alterne contrats de travail et périodes de chômage, de façon plus ou moins prévisible :

Je me sens de plus en plus satisfaite de mon parcours professionnel et de mon emploi. On a fait beaucoup d'efforts [moi et mes collègues] auprès des patrons pour améliorer nos conditions d'emploi et cela a porté fruit. (...) On m'a permis une certaine latitude dans mon horaire pour que je puisse m'occuper de ma mère. Ma patronne nous implique maintenant, les « occasionnels », dans les décisions et l'organisation d'activités, chose qui ne se faisait pas avant. C'est un emploi pour lequel je suis surqualifiée, qui m'éloigne un peu de mon domaine, mais ça ne me dérange pas du tout. (F, 45–50 ans, diplômée du secondaire)

Pour témoigner de leur sentiment d'ancrage assez solide au marché du travail, d'autres participants rapportent que même s'ils doivent encore faire face à des périodes de chômage et d'incertitudes, ils constatent une réduction significative de la durée et de la fréquence de ces « temps d'arrêt » et, conséquemment, un accroissement de la durée des contrats de travail. Ils parlent ainsi d'une continuité ou d'une stabilité « satisfaisante » ou « acceptable » de leur parcours professionnel,

avec laquelle ils composent bien et qui est suffisamment positive pour qu'ils ne cherchent pas activement à la modifier. Cette continuité relative contribue à leur sentiment d'intégration professionnelle.

En ce qui concerne l'identité professionnelle, les travailleurs de ce groupe ont en commun de se sentir valorisés par le simple fait d'être en emploi de façon assez récurrente, de contribuer, par leurs prestations de travail, à la société, et d'y être reconnus. Ce sentiment d'utilité sociale est d'ailleurs bien illustré par le discours d'un travailleur saisonnier :

Le fait que tu travailles, tu es valorisé aux yeux des autres. Tu gagnes ta vie, tu ne demandes rien à personne et tu es utile à quelque chose. C'est ça qui est important pour moi, maintenant. (H, 56–60 ans, diplômé du secondaire)

Par ailleurs, ces travailleurs ont également en commun d'être davantage identifiés et attachés à leur emploi ou même à une organisation qu'à leur domaine de formation. Cet emploi, éloigné ou non de leur champ de compétences antérieures, leur permet de répondre à leurs attentes et à leurs objectifs professionnels et de vie, comme l'exprime cette travailleuse intérimaire :

Je suis très fière de travailler chez Y. Même si j'ai encore des périodes où je suis *slaquée*, j'ai plus de garanties depuis deux ans. J'aime ce que je fais. (...) Mon emploi me permet de gérer mon horaire en fonction de mes besoins. Je peux faire *du 50 heures* par semaine et ensuite partir en voyage. C'est du *donnant donnant*. Pour moi, l'important c'est de faire un travail que j'aime mais le travail, c'est seulement une partie de ma vie. Je gagne ma vie et ça fait mon affaire. Je veux dire que c'est une bonne job, et ça me satisfait. (F, 56–60 ans, diplômée du secondaire)

Enfin, en ce qui a trait aux représentations de leur avenir professionnel, les travailleurs de ce groupe ont généralement bon espoir de demeurer dans l'emploi qu'ils occupent ou de maintenir leur situation professionnelle actuelle (e.g., alternance emploi-chômage). Différemment du groupe précédent, ils n'envisagent pas—et ne souhaitent pas—évoluer dans leur carrière, ni modifier leurs conditions d'emploi. D'une certaine manière, la récurrence des contrats pallie l'instabilité du lien d'emploi, et ces travailleurs se sentent suffisamment bien intégrés pour envisager leur avenir professionnel avec sérénité jusqu'à la retraite, et ce, malgré leur maintien probable dans des emplois atypiques et l'intermittence d'emploi et des revenus qui en découle. L'avenir professionnel est perçu par ce groupe de travailleurs comme une *étape de vie* où ils chercheront à protéger leur place et leurs acquis, même récents, sur le marché du travail. C'est le sens des propos de cette contractuelle au gouvernement qui note l'allongement de ses plus récents contrats de travail :

Je commence à ne plus me casser la tête parce que j'ai eu deux gros contrats dernièrement comparés aux autres qui étaient de trois ou six mois. Je suis très confiante d'en avoir d'autres. Je me sens plus en confiance parce que je connais plus mon travail. J'ai plus d'expérience, plus de connaissances (...) Je suis capable

de travailler et je n'ai que 49 ans. Il m'en reste pour dix ans avant de prendre ma retraite bien méritée. (F, 45–50 ans, diplômée du secondaire)

*Niveau 3. L'expérience de disqualification en fin de carrière (N = 16 ; 20,5 %)*

Le sentiment d'intégration professionnelle plutôt faible au sein de ce groupe de participants se manifeste d'abord par le regard négatif qu'ils portent sur leur parcours professionnel des trois dernières années. De fait, ces travailleurs mentionnent que ce parcours est dévalorisant parce qu'il constitue un « recul de carrière » par rapport à ce qu'ils ont connu, une véritable « descension professionnelle ». Si, dans la grande majorité des cas, ils ont été en emploi de façon assez récurrente depuis trois ans, les postes qu'ils ont occupés étaient non seulement très éloignés de leurs champs de compétences mais aussi bien en-deçà de leur niveau de qualification. C'est le cas de cet employé occasionnel qui exécute depuis quelques années de simples tâches de bureau, alors qu'il a occupé différents postes de gestion dans une grande organisation pendant une bonne partie de sa carrière :

Je n'ai certainement pas rencontré mes objectifs dans le sens que pour moi, normalement je ne serais pas supposé être dans l'emploi que j'occupe présentement. Je serais supposé être assis quelque part en train d'utiliser mon expérience de travail, de gérer des personnes, des projets, des ressources humaines, matérielles, et ainsi de suite. (...) C'est très insatisfaisant et rabaissant. Ce qui est important pour moi au niveau du travail, c'est d'être créatif, utile, de développer des choses. C'est certain que je suis très loin de ça, là. (H, 51–55 ans, diplômé de l'université)

D'autres participants témoignent de ce « recul de carrière » en disant *stagner* ou *être embourbés* dans une situation professionnelle qui ne menace pas directement leur participation au marché du travail mais qu'ils jugent néanmoins inacceptable parce qu'ils sont sous-utilisés et traités injustement, voire dévalorisés dans leur milieu de travail. Ces travailleurs mentionnent éprouver de fortes déceptions à l'égard des tâches et des responsabilités qui leur sont confiées, de même que des conditions de travail qui leurs sont offertes. Plusieurs d'entre eux se sentent disqualifiés par l'organisation qui les emploie, voire marginalisés, en raison de leur statut de travailleur atypique et de leur âge, ce qui contribue fortement à leur faible sentiment d'intégration professionnelle :

Les autres qui ont le même âge et qui sont permanents peuvent se mettre de l'argent de côté, ils peuvent planifier leurs vacances, et quand ils sont au bureau, ils en savent toujours plus sur ce qui se passe, ils sont toujours connectés sur le superviseur ou le directeur. Nous, même s'il y a des choses qui s'en viennent, des congrès ou quoi que ce soit, bien c'est les permanents qui y vont parce que nous autres, on n'est pas bons, on est juste des occasionnels. (H, 45–50 ans, diplômé du collégial)

Ce « recul de carrière » s'accompagne d'un éloignement lent mais progressif du métier (ou de la profession) pour lequel ces travailleurs sont qualifiés et détiennent

généralement des compétences certifiées (ex. diplôme). Ce recul affecte d'autant plus sérieusement leur identité professionnelle qu'ils éprouvent toujours un fort sentiment d'appartenance à ce métier qu'ils ont généralement exercé pendant plusieurs années, et dans lequel ils se sont sentis valorisés et reconnus. L'exemple de ce technicien de haut niveau, qui a développé une solide expertise dans un secteur précis de l'industrie et qui a dû accepter des emplois sans lien avec cette expertise, illustre bien ce propos :

J'ai essayé de mettre mes compétences au profit des entreprises pour lesquelles j'ai travaillé depuis trois ou quatre ans mais ça n'a pas fonctionné. J'ai fait tout ce que j'ai pu mais rien ne s'est passé comme je voulais. Comme il faut bien que je gagne ma vie, j'ai été obligé d'accepter des jobines de peinture, de menuiserie, et d'électricité, qui n'ont pas de rapport avec ce que je suis. C'est décourageant d'aboutir là après tant d'années. C'est très décevant et très dévalorisant. Comment voulez-vous que je me sente fier? (H, 56–60 ans, diplômé du collégial)

En somme, ces travailleurs se considèrent assez bien ancrés au marché du travail sans être attachés à ce qu'ils font et à ce qu'ils sont devenus. Ce faible degré d'attachement est généralement vécu comme une perte identitaire importante qui atteint plus globalement leur rapport au travail :

Dans le fond, présentement, travailler, ce n'est rien par rapport à ce que j'ai connu avant. Le travail, c'est plus une question de survie, de gagner sa vie. Ça se limite à ça maintenant. (H, 51–55 ans, diplômé de l'université)

Dans ce contexte, le regard que portent ces travailleurs sur leur avenir est assez sombre et leurs projets professionnels, plutôt limités. Dans la très grande majorité des cas, ils cherchent à maintenir leur situation actuelle même si cette dernière est décevante et mal vécue. Ayant perdu confiance dans leurs compétences professionnelles ou se percevant comme trop éloignés de leur métier, ces travailleurs disent se sentir *trop vieux* pour mettre en œuvre des stratégies et améliorer leur situation. S'ils sont assez confiants de conserver la place qu'ils occupent sur le marché du travail, ils choisissent aussi, *faute de mieux*, de renoncer à trouver un emploi à la hauteur de leurs qualifications et de s'accommoder de ce qu'ils ont. L'exemple de ce diplômé de l'université qui travaille simultanément depuis quelques années comme manoeuvre et comme préposé à l'entretien ménager rend bien compte du rapport à l'avenir de ces participants :

Avec l'expérience que j'ai acquise dans ces domaines-là depuis les dernières années, je dois obligatoirement continuer dans cette ligne-là, à moins que j'aie la chance de faire autre chose plus proche de moi, mais... mon espoir n'est pas très fort. Quand je regarde en avant, je pense que je vais continuer le restant de ma vie dans ce genre de job, essayer d'avoir le plus d'heures possibles, de bien faire mon travail pour garder ma réputation, que les gens soient contents de ce que je fais et que ce soit plus satisfaisant pour moi. (H, 56–60 ans, diplômé de l'université)

*Niveau 4. À la périphérie du marché du travail (N = 28; 36 %)*

Les participants regroupés ici sont ceux qui expriment le plus faible sentiment d'intégration professionnelle. Ce sentiment se traduit de plusieurs façons. D'abord, lorsque ces travailleurs parlent de leur parcours professionnel des trois dernières années, ils rapportent avoir été confrontés à bien plus qu'une « descension professionnelle » ou une déqualification : c'est leur possibilité de maintien sur le marché du travail qui a été mise en péril. Plusieurs d'entre eux témoignent du fait que les emplois sont de plus en plus difficiles à obtenir, que les périodes sans travail s'allongent, et que leurs conditions générales d'emploi, plus particulièrement leurs revenus, se détériorent sévèrement. Les horaires de travail sont très variables, presque aléatoires, et les conditions de travail, extrêmement précaires. Certains n'arrivent pas à travailler à temps plein toutes les semaines ou sont obligés de cumuler des petits emplois.

Ma situation professionnelle des trois dernières années, je dirais que c'est la précarité et l'insécurité financière tout le temps. Je suis très désillusionnée par le marché du travail actuel. (...) J'ai déménagé trois fois et j'ai changé d'emploi trois fois au cours des deux dernières années et je ne travaille toujours pas. (F, 51–55 ans, diplômée du collégial)

Cette forte instabilité professionnelle, conjuguée à l'avancée en âge, est d'autant plus mal vécue qu'elle se trouve souvent à l'opposé de ce à quoi ces travailleurs s'attendaient à cette étape de vie :

Il s'est produit exactement le contraire de ce qui se produit normalement, c'est-à-dire une augmentation de salaire et une amélioration des conditions de vie au fil des années et de l'expérience que tu acquières. (...) C'est très déséquilibrant. J'avais des sommes d'argent d'accumulées que j'ai été obligée de dépenser. Je n'ai plus rien. À mon âge, ce n'est pas normal. C'est très insécurisant. (F, 45–50 ans, diplômée du collégial)

Dans la même tonalité, d'autres mentionnent exercer des petits boulots qu'ils jugent insignifiants par comparaison à leurs longues années d'expérience sur le marché du travail :

Depuis trois ans, j'ai l'impression d'avoir fait des choses que j'aurais pu faire il y a 25 ans, quand je suis sortie de l'école. Je n'ai pas besoin d'expérience, de formation, rien. Répondre au téléphone, n'importe qui peut faire ça... (...) J'avais pris des cours pour améliorer ma situation sur le marché du travail et ça a eu l'effet contraire. Ma situation s'est détériorée et là je n'ai plus rien. (F, 51–55 ans, diplômée du secondaire)

Ensuite, le sentiment d'éloignement du marché du travail qu'ils sont nombreux à éprouver tient aussi à la forte mobilité professionnelle qui caractérise leur parcours récent et aux multiples boulots, sans liens entre eux, qu'ils ont exercés. Cette mobilité est vécue comme une suite d'échecs à se maintenir ou à se réinsérer sur

le marché du travail, qui leur donne l'impression d'avoir perdu la maîtrise de leur vie professionnelle, de vivre « une grande descente », une « véritable dégringolade ». C'est ce qu'exprime ce diplômé de l'université qui vient de faire une demande de prestation d'aide sociale :

Je dois tout le temps recommencer à zéro, dans un nouvel emploi alors que je veux juste gagner ma vie. En vieillissant, je vis la psychose du 40 ans. Tu n'es plus bon à rien sur le marché du travail. Je me sens menacé. (...) J'obtiens peu de résultats dans mes recherches d'emploi. J'ai beau changer de cv, faire des lettres personnalisées... rien ne marche. Là, je suis sorti du marché du travail et ce n'est pas facile de rentrer maintenant. (H, 45-50 ans, diplômé de l'université)

Dans ce contexte qu'ils jugent très difficile, les participants de ce groupe n'arrivent plus non seulement à s'identifier à un métier, une profession, à un domaine de compétences, ou même à un secteur d'activités mais doutent même de leur identité de travailleur. Ce doute se manifeste, notamment, par la façon dont ils font certains choix professionnels. Ainsi, plusieurs d'entre eux établissent des critères de recherche d'emploi de plus en plus vagues, tels que « trouver un travail qui ne fera pas trop mal », ou encore « où je serai heureux ». Le travail est également défini exclusivement par sa valeur instrumentale (« je veux juste gagner ma vie »), souvent même sa valeur alimentaire (« Il faut avoir de quoi manger demain matin et ne pas coucher dehors »).

Par ailleurs, mis à mal dans leur identité de travailleur (certains se sentent « jetables ») et se trouvant insérés dans des parcours particulièrement instables et précaires, certains participants choisissent de privilégier le travail au noir à toute autre forme de revenus d'emploi, « tant qu'à ne pas être reconnus et à se faire humilier », ou encore remettent en question leur présence sur le marché du travail, parce qu'ils se disent « tannés de se battre pour rien ». Le recours à la sécurité du revenu semble alors la solution aux difficultés de maintien sur le marché du travail puisqu'il permet de se retrancher et de ne plus vivre d'échecs. C'est le cas de cette diplômée universitaire dont les conditions de vie professionnelle et personnelle se sont tellement détériorées ces dernières années que sa « seule ambition, c'est qu'on [la] laisse tranquille à la maison parce qu'[elle] n'est pas capable de rien changer à ça ».

Enfin, l'avenir professionnel, même à court terme, est non seulement envisagé négativement par ces participants mais il leur apparaît aussi très incertain. Cette incapacité de se projeter, de se fixer un but, même très simple, ou encore de cibler un secteur d'activités et des employeurs potentiels, constitue pour plusieurs d'entre eux une source importante de dévalorisation, principalement en raison de leur âge. Le témoignage suivant en fournit une illustration :

C'est innocent de dire ça à 51 ans: je suis mêlée et je ne sais pas quoi faire de ma vie. Un jeune de 21 ans peut dire ça mais pas un adulte de 51 ans. Ça me fait peur et ça me fait me sentir moins que rien. (F, 51-55 ans, diplômée du collégial)

Certains travailleurs formulent de manière plus dramatique leurs doutes quant à un avenir possible pour eux sur le marché du travail et n'entrevoient plus d'issues à leurs tentatives d'intégration professionnelle. Les propos de cet ancien conseiller en gestion de ressources humaines, dont les deux derniers contrats ont pris fin abruptement, illustrent bien cette crainte de la détérioration de la vie professionnelle :

Dans un an, je ne me vois nulle part. (...) Je n'ai pas de vision de l'avenir, je vis 24 heures par jour et un jour à la fois. Avec un an de plus, je crois que j'aurai encore plus de difficultés à me trouver une job. Plus tu avances en âge et plus le problème s'aggrave. Je ne vois pas d'issue. (H, 45–50 ans, diplômé de l'université)

À plus long terme, les anticipations vis-à-vis de la sortie définitive du marché du travail sont aussi très sombres et rendent le moment de la transition vers la retraite fortement imprévisible :

La retraite c'est un peu comme un cauchemar présentement car les dernières années, je n'ai pas pu accumuler d'argent. (...) Je vais être obligé de travailler beaucoup plus longtemps, ça ne sera pas la « liberté 55 » pour moi, ce sera plutôt à 65 et peut-être à 70 ans. (...) Je suis négatif peut-être mais je ne vois pas la retraite à court terme. (H, 51–55 ans, diplômé de l'université)

### *Quelques comparaisons*

Le Tableau 1 présente la distribution des participants selon les niveaux du sentiment d'intégration professionnelle en fonction du sexe, de l'âge, et du niveau de scolarité.

Les hommes se trouvent en plus grand nombre que les femmes dans les niveaux faible (3 : H 28,9 % vs. F 12,5%) et très faible (4 : H 42,1 % vs. F 30 %) du sentiment d'intégration professionnelle. Concernant l'âge, les participants les plus jeunes de l'échantillon (45–50 ans) se trouvent majoritairement regroupés dans les niveaux extrêmes du sentiment d'intégration professionnelle (1 : 30,3 %; 4 : 36,4 %). Ceux de la catégorie d'âge intermédiaire (51–55 ans) sont surreprésentés dans les niveaux les plus faibles (3 : 31,6 %; 4 : 47,4 %). Quant aux participants âgés de 56 ans et plus, ils sont plus dispersés dans les niveaux 1 à 4 (respectivement 19,2 %; 34,6 %; 19,2 %; et 26,9 %). En termes de scolarité, presque la moitié des participants ayant suivi une scolarité secondaire se trouvent dans le niveau 2 du sentiment d'intégration professionnelle (46,2 %) alors que le tiers se situe dans le niveau 4, soit le plus faible (34,6 %). Les distributions des participants diplômés du collégial et de l'université se ressemblent passablement. Ces deux groupes sont sous-représentés dans le niveau 2 (C 8 %; U 11,1 %) alors qu'ils se répartissent à peu près également dans les autres niveaux, avec une légère prédominance cependant dans le niveau le plus faible (4) (1 : C 28 % et U 29,6 %; 3 : C 24 % et U 25,9 %; 4 : C 40 % et U 33,3 %).

Tableau 1  
*Distribution des participants selon les niveaux de sentiment d'intégration professionnelle en fonction du sexe, de l'âge, et du niveau de scolarité*

Variables sociobiographiques	Niveaux				Total (N = 78; 100 %)
	1. Une plus grande expertise en fin de carrière (N = 17; 21,8 %)	2. Le maintien d'une place sur le marché du travail (N = 17; 21,8 %)	3. L'expérience de disqualification en fin de carrière (N = 16; 20,5 %)	4. À la périphérie du marché du travail (N = 28; 35,9 %)	
<b>Sexe</b>					
Hommes	5 (13,2)	6 (15,8)	11 (28,9)	16 (42,1)	38 (100)
Femmes	12 (30,0)	11 (27,5)	5 (12,5)	12 (30,0)	40 (100)
<b>Âge</b>					
45–50 ans	10 (30,3)	6 (18,2)	5 (15,2)	12 (36,4)	33 (100)
51–55 ans	2 (10,5)	2 (10,5)	6 (31,6)	9 (47,4)	19 (100)
56 ans et plus	5 (19,2)	9 (34,6)	5 (19,2)	7 (26,9)	26 (100)
<b>Niveau de scolarité</b>					
Sans diplôme ou secondaire	2 (7,7)	12 (46,2)	3 (11,5)	9 (34,6)	26 (100)
Collégial	7 (28,0)	2 (8,0)	6 (24,0)	10 (40,0)	25 (100)
Université	8 (29,6)	3 (11,1)	7 (25,9)	9 (33,3)	27 (100)

## DISCUSSION

L'objectif général du présent article était de mieux comprendre le sentiment d'intégration professionnelle de travailleurs de 45 ans et plus en situation d'emploi atypique depuis au moins trois ans. Les résultats ont mis en évidence que si le sentiment d'être intégré ou non professionnellement est lié à la situation objective vécue sur le marché du travail (e.g., régularité d'emploi), il s'associe également à la façon dont la personne donne un sens à sa situation présente en rapport avec son parcours des trois dernières années, à ses objectifs professionnels et de vie, ainsi qu'à la manière dont elle se représente son avenir sur le marché du travail. Plus précisément, l'analyse du discours des participants et des participantes a permis de définir quatre niveaux distincts du sentiment d'intégration professionnelle qui témoignent de la diversité de leurs expériences et de leurs réactions face au travail atypique persistant. Les deux premiers niveaux rendent compte d'un sentiment d'intégration professionnelle plutôt élevé et concernent 34 participants (43,6 % de l'échantillon). Les deux derniers rendent compte d'un sentiment d'intégration professionnelle plutôt faible et touchent 44 participants (56,4 %). Ce résultat, pris dans sa globalité, est un peu différent de ce que révèlent bon nombre d'études sur l'emploi atypique persistant des seniors qui montrent que la grande majorité de ces travailleurs vivent difficilement leur situation, laquelle est généralement associée à une perte identitaire, économique et de statut social importante (Couch et al., 2009; McVittie et al., 2008; Mercier et al., 2000). Ainsi, les travailleurs et travailleuses de notre étude sont relativement nombreux à donner un sens positif à leur vie professionnelle et à se percevoir bien intégrés au marché du travail, malgré la mobilité et la précarité relativement fortes qui caractérisent leur parcours professionnel. Si le premier groupe de participants (niveau 1) rejoint les résultats des rares études qui ont montré que la variété des emplois occupés offre l'occasion de diversifier ses compétences et de relever de nouveaux défis (Fournier & Bujold, 2005; Gauthier et al., 2009; Zikic & Richardson, 2007), le deuxième groupe (niveau 2) met en lumière une forme du sentiment d'intégration professionnelle jusqu'à maintenant peu observée dans les écrits scientifiques. Ces travailleurs sont attachés au *fait de travailler*, qui constitue pour eux une source de valorisation identitaire importante, et ils trouvent dans leurs différentes activités professionnelles suffisamment de sens pour s'y sentir heureux et utiles. Malgré des périodes de chômage et des emplois souvent en-deçà de leurs qualifications, ces individus ont clairement l'impression d'avoir une place sur le marché du travail, concordante avec leurs objectifs professionnels et de vie. En outre, l'analyse du discours de ces participants n'a pas donné d'indications d'un désinvestissement de la vie de travail *faute de mieux* ni d'une *aliénation librement consentie* face à leur situation. Ce résultat suggère de nuancer l'association souvent faite entre l'emploi sous-qualifié, ou éloigné du métier, et le travail *vide de sens*. De fait, pour ce deuxième groupe de participants, le travail demeure une activité centrale de leur vie, assez fortement investie, et qui va bien au-delà de la simple instrumentalisation, ce qui contribue à leur sentiment d'être bien intégré professionnellement. Le sens qu'ils

accordent à leur vie de travail et la satisfaction qu'ils retirent de leurs emplois ne sont pas principalement liés à la reconnaissance par les autres de leur expertise professionnelle ou de leur vaste expérience sur le marché du travail. Ce résultat amène aussi à relativiser l'impact de la situation objective d'emploi sur le sentiment d'être intégré ou non sur le marché du travail et à prendre en compte les priorités des travailleurs et travailleuses dans leur vie professionnelle, de même que les sources diversifiées de satisfaction qu'ils peuvent y trouver.

L'expérience des deux autres groupes de participants (niveaux 3 et 4) rejoint ce que révèle la plupart des études faites sur l'emploi atypique persistant en fin de carrière, à savoir le caractère souvent délétère de cette situation et la précarité de l'intégration professionnelle qui caractérise ces travailleurs et travailleuses (Burnay, 2002; D'Amours, 2009; Fournier et al., 2011). Néanmoins, en distinguant deux niveaux pour saisir le faible sentiment d'intégration professionnelle, nos résultats permettent de nuancer et de mieux comprendre ce qui contribue le plus, du point de vue des participants et participantes à leur sentiment d'être de moins en moins intégrés au marché du travail. Alors que les participants du troisième groupe rapportent une présence plutôt constante sur le marché du travail, c'est l'écart entre les attentes et objectifs qu'ils ont dans leur vie de travail et les emplois qu'ils occupent, entre ce qu'ils sont et ce qu'on leur reconnaît, qui participe le plus à la perception de ne plus vraiment faire partie du marché du travail et de ne pas y avoir d'avenir. Plus spécifiquement, pour ces travailleurs, la perte identitaire sévère, progressive, ou soudaine se situe au cœur du sentiment d'être peu intégré professionnellement. Cette perte est vécue comme un rejet ou une exclusion plus ou moins implicite du marché du travail et entraîne avec elle une baisse importante de leur estime professionnelle. De même, la représentation qu'ils ont de leur âge, d'être *trop vieux*, laquelle est probablement renforcée par le sentiment de disqualification qu'ils ressentent, vient flouer les espoirs de renverser la situation et surtout vider de tout son sens la vie de travail. La plupart de ces individus ne peuvent envisager de quitter le marché du travail, surtout pour des raisons économiques, à la différence des travailleurs qui, dans ce contexte, optent pour un départ à la retraite précoce (Volkoff & Bardot, 2004). Ils tentent de protéger leur situation professionnelle et d'y trouver certaines formes de satisfaction, lesquelles sont généralement liées au sentiment que les tâches accomplies, même peu valorisantes, sont néanmoins appréciées.

Enfin, les participants du quatrième groupe se sentent très peu intégrés professionnellement. Un peu plus nombreux, ils comptent pour environ le tiers de la population étudiée (35,9 %). Depuis les trois dernières années, ces travailleurs et travailleuses occupent des emplois de plus en plus instables, qu'ils jugent insignifiants au regard de leur âge, de leurs qualifications, et de leur longue expérience du marché du travail. Très précaires financièrement, ces participants se rapprochent des travailleurs à *l'intégration disqualifiante* étudiés par Paugam (2007) et des populations exclues socialement, telles qu'analysées par Castel (1995; 2007). Floués dans leurs multiples efforts pour se trouver un travail décent, qui leur assurerait au moins une autonomie financière, ces participants ont le sentiment de ne plus

être de *vrais travailleurs*, d'être en périphérie du marché du travail, et même, pour certains, en marge de la société. En cela, nos résultats rejoignent ceux de Doherty (2009) et de McVittie et al. (2008) qui ont constaté que l'expérience d'une précarité professionnelle forte et persistante en fin de carrière est associée à une identité professionnelle et sociale plus incertaine. Enfin, l'analyse des entretiens montre bien qu'au-delà de la précarité financière et professionnelle, ces travailleurs vivent une véritable déconstruction identitaire, qui les atteint profondément, bien au-delà de la sphère professionnelle. De fait, usés par l'échec de leurs nombreuses stratégies à se maintenir sur le marché du travail, plusieurs participants estiment que c'est le sens même de leur vie et de leur avenir qui est remis en question par ce parcours de fin de carrière décevant et qu'ils considèrent comme très injuste.

Les résultats présentés fournissent également quelques indications quant au sentiment d'intégration professionnelle selon le sexe, l'âge, et le niveau de scolarité des participants de l'étude. Ces résultats doivent cependant être interprétés avec prudence en raison du nombre restreint de sujets dans plusieurs des sous-catégories et de la difficulté à établir des comparaisons avec d'autres recherches. Les comparaisons sont difficiles en raison de l'absence d'études, au meilleur de notre connaissance, portant sur le sentiment d'intégration professionnelle de travailleurs de 45 ans et plus en situation d'emplois atypiques *prolongée*, plus particulièrement sur la manière subjective dont les travailleurs et les travailleuses en font l'expérience. On constate d'abord que près des trois quarts des hommes (71,4 %) comparé à environ la moitié des femmes (52,1 %) sont regroupés dans les niveaux les plus faibles du sentiment d'intégration professionnelle (3 et 4). À l'instar de Spain, Bédard, et Paiement (2008), on peut faire l'hypothèse que le travail constitue toujours une valeur fondatrice de l'identité masculine, des travailleurs seniors du moins, et que ces derniers vivent plus durement que les femmes l'absence d'ancrage dans une vie professionnelle stable. Dans cette foulée, on peut penser que l'investissement dans d'autres sphères de vie constitue difficilement, pour ces hommes, une stratégie compensatoire significative de l'insatisfaction et de la dévalorisation au travail. Par ailleurs, le fait que les femmes se sentent plus intégrées professionnellement que les hommes pourrait peut-être s'expliquer, partiellement du moins, par leur parcours professionnel depuis leur entrée sur le marché du travail. On peut en effet faire l'hypothèse que plusieurs d'entre elles ont évolué moins souvent que les hommes dans un *emploi de carrière* et qu'elles ont « appris » à se construire progressivement une identité positive de métier et de travailleuse malgré l'absence d'un ancrage solide dans un parcours professionnel stable. C'est du moins une hypothèse qu'il serait intéressant de vérifier dans des recherches futures.

Nos données indiquent ensuite que la grande majorité des travailleurs âgés de 51 à 55 ans, soit quatre individus sur cinq (79 %), se situent aux niveaux les plus faibles du sentiment d'intégration professionnelle. On peut supposer ici que les travailleurs de cette strate d'âge se sentent piégés entre deux étapes de vie professionnelle : déjà trop âgés pour faire partie des travailleurs du *mitan de carrière* et donc privés de la possibilité d'un *deuxième souffle*; encore trop jeunes pour envisager la transition progressive vers la retraite et donc se soustraire à court terme à une

vie professionnelle insatisfaisante. Il est possible qu'à leurs yeux, être *entre deux âges* constitue un handicap qui diminue fortement l'espoir d'une vie professionnelle significative jusqu'à la retraite. Cette position intermédiaire vient également brouiller la représentation que ces travailleurs et travailleuses ont d'eux-mêmes et renforcer le sentiment de ne pas savoir quelle est leur place sur le marché du travail, même pour ceux qui sont en emploi. Enfin, nos données montrent que les diplômés du post secondaire (collège et université) se sentent moins bien intégrés professionnellement (respectivement 64 % et 59,2 %) que ceux qui sont diplômés du secondaire ou sans diplôme (46,1 %). On peut penser que ces individus qui avaient fortement investi dans leur formation pour se construire une place enviable sur le marché du travail vivent plus dramatiquement la disqualification professionnelle à cette étape de leur vie. L'impact de cette disqualification est probablement renforcé par la place centrale qu'a occupé le travail dans l'existence de la plupart de ces participants (en particulier ceux du niveau 3) et par la dévalorisation, voire l'humiliation, associée au fait de ne plus avoir de place, autre qu'instrumentale, sur le marché du travail.

#### CONCLUSION

Les niveaux du sentiment d'intégration professionnelle présentés dans cet article témoignent bien de la complexité du phénomène et de l'importance de l'analyser sur la base de l'expérience subjective des travailleurs. Associer systématiquement l'emploi atypique persistant et le sentiment d'être peu intégré professionnellement serait réducteur et occulterait la réalité de plus de 40 % des participants de notre étude qui, selon notre analyse, se sentent bien intégrés. Cependant, nos résultats indiquent aussi qu'une proportion plus élevée de travailleurs (56,4 %) se sent mal intégrée, voire rejetée ou exclue, ce qui engendre dévalorisation de soi, souffrance, et pour certains, marginalisation. En outre, certains groupes de travailleurs sont plus concentrés dans les niveaux les plus faibles de sentiment d'intégration professionnelle. C'est le cas des hommes, des participants âgés de 51 à 55 ans, et des diplômés du post secondaire.

Enfin, les résultats de cette recherche nous amènent à proposer quelques pistes de réflexion pour l'intervention en counseling. D'abord, ils suggèrent d'accorder une attention particulière aux personnes pour qui le travail joue un rôle déterminant dans la construction identitaire et qui se trouvent sévèrement enlisés dans des emplois de piètre qualité, ne répondant pas à leurs aspirations. Cet écart entre ce que ces personnes visent et ce qu'elles arrivent à réaliser dans leur vie professionnelle peut être porteur d'un fort degré de souffrance et conduire progressivement au désinvestissement psychologique de la sphère professionnelle, sans réinvestissement significatif ailleurs et, dans le pire des cas, à la désaffiliation professionnelle ainsi qu'à l'isolement social. Nos résultats suggèrent également de tenir compte non seulement des objectifs professionnels de la personne mais aussi de ses objectifs dans ses autres domaines de vie pour l'aider à faire des choix et à élaborer des projets significatifs. De fait, si une vie professionnelle décevante peut avoir des

effets déstabilisants et compromettre les projets de la vie hors travail, réciproquement, cette vie hors travail peut aussi constituer une ressource pour surmonter les difficultés qu'engendre un travail insatisfaisant. Enfin, le nombre élevé de témoignages recueillis sur l'appauvrissement du réseau social des travailleurs qui se situent dans les niveaux les plus faibles du sentiment d'intégration professionnelle suggère fortement que les conseillers soient sensibles aux signes d'isolement de ces personnes et qu'ils les aident à trouver des solutions pour y faire face, ou du moins, à en réduire les effets délétères.

### Remerciements

Cette recherche a été rendue possible grâce à une subvention du Conseil de Recherche en Sciences Humaines (CRSH) du Canada.

### Références

- Alley, D., & Crimmins, E. (2007). The demography of aging and work. Dans K. S. Shultz & G. A. Adams (Éds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 7–23). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Amossé, T., & Chardon, O. (2006). Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale? *Économie et Statistique*, 393–394, 203–229.
- Beatty, C., & Fothergill, S. (2007). Moving older people into jobs: Incapacity Benefit, Labour's reforms and the job shortfall in the UK regions. Dans W. Loretto, D. Voclerstaff, & P. White (Éds.), *The future for older workers* (pp. 65–87). Bristol, G.-B. : The Policy Press.
- Berger, E. D. (2006). 'Aging' identities: Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies*, 20, 303–316.
- Bessin, M., Bidart, C., & Grossetti, M. (Éds.) (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris, France : La Découverte.
- Bourhis, A., & Wils, T (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 56(1), 66–91.
- Burnay, N. (2002). Retrait anticipé du marché de l'emploi et exclusion sociale. Le cas des chômeurs âgés en Belgique. *Gérontologie et Société*, 102, 109–125.
- Castel, R. (1995). Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat. Paris, France : Fayard.
- Castel, R. (2007). Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précaire. Dans S. Paugam (Éd.), *Repenser la solidarité: l'apport des sciences sociales* (pp. 415–433). Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Cerdin, J.-L., Marbot, E., & Peretti, J.-M. (2003). Vers une définition du sentiment de fin de vie professionnelle. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 47, 14–28.
- Chan, S., & Huff Stevens, A. (2004). How does job loss affect the timing of retirement? *Contributions to Economic Analysis and Policy*, 3(1), 1–24.
- Couch, K. A., Jolly, N. A., & Placzek, D. W. (2009). Earning losses of older displaced workers. A detailed analysis with administrative data. *Research on Aging*, 31(1), 17–40.
- D'Amours, M. (2009). Non-standard employment after age 50: How precarious is it? *Industrial Relations / Relations industrielles*, 64(2), 209–229.
- Desmette, D., & Gaillard, M. (2008). When a "worker" becomes an "older worker." The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168–185.
- Doherty, M. (2009). When the working day is through: The end of work as identity? *Work, Employment and Society*, 23(1), 84–101.
- Dubar, C. (2007). La crise des identités professionnelles. Dans *La crise des identités: l'interprétation d'une mutation* (pp. 95–128). Paris, France : Presses universitaires de France.

- Dupray, A., & Recotillet, I. (2009). Mobilités professionnelles et cycle de vie. *Économie et Statistique*, 423, 31–58.
- Ekerdt, D. J. (2008). No career for you: Is that a good or bad thing? Dans K. W. Schaie & R. P. Abeles (Éds.), *Social structures and aging individuals : Continuing challenges* (pp. 193–211). New York, NY: Springer.
- FAME Consortium. (2007). Decomposing and recomposing occupational identities – A survey of theoretical concepts. Dans A. Brown, S. Kirpal, & F. Rauner (Éds.), *Identities at work* (pp. 13–44), Dordrecht, Pays-Bas : Springer.
- Farber, H. S. (2008). Employment insecurity: The decline in worker-firm attachment in the United States (CEPS Working Paper No. 172). Repéré le 5 décembre, 2010, du site Web de Princeton University, Center for Economic Public Studies website à <<http://www.princeton.edu/~ceps/workingpapers/172farber.pdf>>.
- Faurie, I., Fraccaroli, F., & Le Blanc, A. (2008). Âge et travail : Des études sur le vieillissement au travail à une approche psychosociale de la fin de carrière professionnelle. *Le Travail Humain*, 71(2), 137–172.
- Fournier, G., & Bujold, C. (2005). Nonstandard career trajectories and their various forms. *Journal of Career Assessment*, 13, 415–438.
- Fournier, G., Zimmermann, H., & Gauthier, C. (2011). Instable career paths among workers 45 and over: Insight gained from long-term career trajectories. *Journal of Aging Studies*, 25(3), 316–327.
- Gallie, D., & Paugam, S. (2004). Unemployment, poverty, and social isolation: An assessment of the current state of social exclusion theory. Dans D. Gallie (Éd.), *Resisting marginalization. unemployment experience and social policy in the European Union* (pp. 34–53). Oxford, G.-B.: Oxford University Press.
- Gauthier, C., Fournier, G., & Zimmermann, H. (2009). Le travail atypique persistant des salariés de 45 ans et plus : Des expériences plurielles, des choix de vie singuliers. Dans M.-F. Maranda & G. Fournier (Éds.) *Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique?* (pp. 123–159), Québec, QC : Les Presses de l'Université Laval.
- Gautié, J. (2003, septembre). Transitions et trajectoires sur le marché du travail. *Quatre Pages du Centre d'études de l'emploi*, 59.
- Goldfinger, C. (1998). Les emplois atypiques : Un phénomène multidimensionnel. Dans *Travail et hors-travail : Vers une société fluide* (pp. 145–152). Paris, France: Éditions Odile Jacob.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counselling adults in transition: Linking practice with theory* (3ième éd.). New York, NY : Springer.
- Guillemard, A.-M. (2003). Âge et marché du travail. Incertitudes de la seconde moitié de carrière. Dans *L'âge de l'emploi : Les sociétés à l'épreuve du vieillissement* (pp. 22–59). Paris, France : Armand Colin.
- He, Y. H., Colantonio, A., & Marshall, V. W. (2006). Instabilité professionnelle en fin de carrière et santé après la retraite. Dans L. O. Stone (Éd.), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite* (pp. 351–374), Ottawa, ON : Statistique Canada.
- Hedge, J. W., Borman, W. C., & Lammlein, S. E. (2006). *The aging workforce. Realities, myths and implications for organizations*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Heinz, W. R. (2002). Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 220–240.
- Hélandot, V. (2006). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales? *EMPAN*, 60, 30–37.
- Henretta, J. C. (2003). The life-course perspective on work and retirement. Dans R. A. Settersten (Éd.), *Invitation to the life course: Toward New Understandings of Later Life* (pp. 85–105). Amityville, NY: Baywood.
- Huberman, M. A., & Miles, M. B. (1991). *Analyse des données qualitatives. Recueil de nouvelles méthodes*. Bruxelles, Belgique : Université de Boeck.
- Institut de la Statistique du Québec / Statistique Canada. (2009). Taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Canada, 2008-2009. Dans Statistique Canada, *Enquête sur la*

- population active*. Repéré le 16 aout, 2011, de <[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/remnr\\_condt\\_travl/h006\\_taux\\_emploi\\_atypique\\_can\\_08-09.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/h006_taux_emploi_atypique_can_08-09.htm)>.
- Kapsalis, C., & Tourigny, P. (2004). La durée de l'emploi atypique. *Perspectives sur l'emploi et le revenu*, 5(12), 5–13.
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu: Méthode GPS et concept de soi*. Québec, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Lee, Y. G., Teng, H.-M., Lim, S.-H., & Gallo, W. T. (2005). Older workers : Who are the working poor in the U.S.? *Hallym International Journal of Aging*, 7(2), 95–113.
- Lesemann, F., D'Amours, M., Beausoleil, J., Crespo, S., Lagacé, C., & Tourville, Y. (2006). *Vieillesse au travail, emplois et retraites*. Montréal, QC : Éditions Saint-Martin.
- Malenfant R., LaRue, A., & Vézina, M. (2007). Intermittent work and wellbeing. One foot in the door, one foot out, *Current Sociology*, 56(6), 814–835.
- McMullin, J., Cooke, M., & Tomchick, T. (2008). Work and retirement in Canada : Policies and prospects. Dans P. Taylor (Éd.), *Aging labour forces. Promises and prospects* (pp. 62–83). Cheltenham, G.-B. : Edward Elgar.
- McVittie, C., McKinlay, A., & Widdicombe, S. (2008). Passive and active non-employment : Age, employment and the identities of older non-working people. *Journal of Aging Studies*, 22, 248–255.
- Mercier, L., Malenfant, R., LaRue, A., & Vézina, M. (2000). L'intermittence en emploi : Une expérience de descension socioprofessionnelle chez les 45–60 ans. *Revue internationale de psychosociologie*, 6(15), 197–208.
- O'Leary, C. J., & Eberts, R. W. (2008). Reemployment and earnings recovery among older unemployment insurance claimants. Dans R. W. Eberts & R. A. Hobbie (Éds.), *Older and out of work : Jobs and social insurance for a changing economy* (pp. 59–84). Washington, DC : National Academy of Social Insurance.
- OCDE. (2006). *Vieillesse et politiques de l'emploi : Vivre et travailler plus longtemps*. Paris, France : Éditions OCDE.
- Paugam, S. (2007). *Le salarié de la précarité: Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle* (2ième éd.). Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Paugam, S., & Martin, C. (2009). La nouvelle figure du travailleur précaire assisté. *Lien social et Politiques*, 61, 13–9.
- Quadagno, J., MacPherson, D. R., Keene, J., & Parham, L. (2001). Downsizing and the life-course consequences of job loss : The effect of age and gender on employment and income security. Dans V. W. Marshall, W. R. Heinz, H. Krüger, & A. Verma (Éds.), *Restructuring work and the life course* (pp. 303–318). Toronto, ON : University of Toronto Press.
- Rémillon, D. (2006, mai). *L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés* (Document de travail, 61), Paris, France : Centre d'études de l'emploi.
- Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (2008). *Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie*. Ottawa, ON : Gouvernement du Canada.
- Riach, K., & Loretto, W. (2009). Identity work and the 'unemployed' worker: Age, disability and the lived experience of the older unemployed. *Work, Employment and Society*, 23(1), 102–118.
- Rogers, M. E., & O'Rourke, N. (2004). Health, job loss and programs for older workers in Canada. *The Canadian Journal of Career Development*, 3(1), 35–42.
- Sainsaulieu, R. (1998). L'identité au travail d'hier à aujourd'hui. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 27(1), 77–93.
- Silver, H. (2007). Social exclusion. Dans G. Ritzer (Éd.), *Blackwell encyclopedia of sociology*, Blackwell Publishing [Blackwell Reference Online]. Repéré le 10 décembre, 2010, de <[http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode?id=g9781405124331\\_chunk\\_g978140512433125\\_ss1-150](http://www.blackwellreference.com/subscriber/tocnode?id=g9781405124331_chunk_g978140512433125_ss1-150)>.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (2002). Le travail au féminin après le mitan de la vie. *Cariéologie*, 8(4), 657–674.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (2008). Travail et dimension relationnelle chez des hommes : un espace ignoré mais réel. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, 11(1), 63–86.

- Sweet, S. (2007, printemps). The older worker, job insecurity and the new economy. *Generations*, 45–49.
- Tarty-Briand, I. (2004). Du travail au chômage : la place des enjeux de santé dans l'exclusion de l'emploi des chômeurs «âgés». *Pistes*, 1, Repéré le 30 septembre, 2009, de <<http://www.pistes.uqam.ca/v6n1/pdf/v6n1a6.pdf>>.
- Townson, M. (2006). Les répercussions de l'emploi précaire sur la sécurité financière à la retraite. Dans L. O. Stone (Éd.). *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite* (pp. 389–420), Ottawa, ON : Statistique Canada.
- Tremblay, D.-G. (2008). Les nouveaux habits de l'instabilité et de l'insécurité sur le marché du travail. Dans D.-G. Tremblay (Éd.), *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexisécurité. Les enjeux et défis* (pp. 133–154). Montréal, QC : Presses Universitaires du Québec.
- Vasconcellos, M. (2008). Identité, professionnalisation et formation. Dans M. Kaddouri, C. Lesspessailles, M. Maillebouis, & M. Vasconcellos (Éds.), *La question identitaire dans le travail et la formation* (pp. 149–171). Paris, France : L'Harmattan.
- Volkoff, S., & Bardot, F. (2004). Départs en retraite, précoces ou tardifs : À quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires? *Gérontologie et Société*, 111, 71–94.
- Vosko, L. F., MacDonald, M., & Campbell, I. (Éds.). (2009). *Gender and the contours of precarious employment*. New York, NY : Routledge.
- Zikic, J., & Richardson, J. (2007). Unlocking the careers of business professionals following job loss : Sensemaking and career exploration of older workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 24(1), 58–73.
- Zimmermann, H., Fournier, G., & Gauthier, C. (2007). Analyse de conduites de salariés en transition de fin de carrière : le cas de travailleurs et travailleuses en situation d'emploi atypique. *Industrial Relations / Relations industrielles*, 62(4), 740–767.

### Présentation des auteurs

Geneviève Fournier, Ph.D., est professeure titulaire au Département des fondements et pratiques en éducation et chercheure régulière au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT). Ses travaux de recherche actuels portent sur les trajectoires professionnelles atypiques et les transitions de vie.

Christine Gauthier est étudiante au doctorat en sciences de l'orientation à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval. Elle est également membre étudiante du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT). Ses travaux actuels portent sur les conduites d'hypertravail.

Hélène Zimmermann est professionnelle de recherche associée au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) et chargée de cours à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval.

Correspondance à l'auteure Geneviève Fournier, Département des fondements et pratiques en éducation, Pavillon des Sciences de l'Éducation, 2320, rue des Bibliothèques, local 650, Université Laval, Québec, QC, G1V 0A6.; courriel <[genevieve.fournier@fse.ulaval.ca](mailto:genevieve.fournier@fse.ulaval.ca)>.