

Chapitre 6

Mesurer et comprendre l'origine et les impacts de la précarité du travail

Paul Bernard
Michael Lemay
Département de sociologie
Université de Montréal

Introduction

Nous avons plusieurs indications du fait que le travail précaire est plus répandu depuis les années 1980, et particulièrement chez les nouveaux travailleurs : jeunes, immigrants, mères qui reviennent au travail après une interruption, individus qui ont perdu un emploi et cherchent à se réinsérer dans le marché du travail. En effet, le taux de chômage demeure élevé depuis vingt ans, même s'il a significativement chuté récemment; les revenus d'emploi sont davantage inégaux et polarisés, et les travailleurs désavantagés sur le plan de la rémunération le sont aussi quant à la régularité de l'emploi; l'emploi standard est en régression et la proportion de travailleurs autonomes augmente, dans les bons emplois mais plus encore dans les mauvais; c'est dans les petites et moyennes entreprises que l'emploi croît le plus vite, là où les conditions de travail sont généralement moins avantageuses, notamment en ce qui concerne les avantages sociaux. Même si la conjoncture économique s'est considérablement améliorée depuis la fin des années 1990, le marché du travail a été profondément transformé depuis deux décennies : on trouve certes plus de situations avantageuses, mais encore davantage de situations difficiles et incertaines. Malgré ces indications, il est difficile d'établir un portrait d'ensemble de la situation relative au travail précaire en raison, notamment, de l'éclatement des approches et du type de données disponibles. En effet, la conception du travail précaire et les terminologies employées varient considérablement selon les études et les disciplines. Bien que cette diversité des approches ait l'avantage de mettre en relief le caractère multidimensionnel de la précarité, elle rend

difficiles, voire impossibles, les comparaisons rigoureuses entre différents contextes.

De plus, les recherches sont souvent basées sur des données ponctuelles ou sur des études transversales répétées qui ne servent au mieux qu'à établir des tendances globales du phénomène. Pourtant, au-delà des considérations macrosociologiques qui ont certes leur place dans l'étude de la précarité, il reste que le phénomène est d'abord vécu sur le plan individuel et que son influence sur la vie des individus pourra varier selon la trajectoire passée, les aspirations et les ressources des individus impliqués. La précarité est donc un phénomène qui doit être étudié sous l'angle *microsociologique* en tenant compte de son *intégration* à toutes les autres sphères de la vie des individus et dans une perspective *longitudinale* à court, moyen et long termes. Chaque individu est par ailleurs inséré dans un réseau complexe de relations. Ce réseau, dont le *ménage* constitue le point central le plus évident, peut avoir une influence sur la façon dont sont vécus les divers événements. Pour comprendre vraiment la dynamique de la précarité du travail, ses origines et ses impacts, il nous faut donc des données complexes, que nous fournira justement l'ESSIL.

Afin d'illustrer le potentiel de cette perspective pour l'étude de la précarité, prenons l'exemple de l'accès des jeunes à un emploi stable. Quelles sont les conséquences de la précarité sur le processus d'entrée dans la vie adulte (départ du foyer parental, formation d'un couple, projets de fécondité, accumulation d'un patrimoine garant d'une certaine sécurité économique)?

Y a-t-il des conséquences à long terme sur la santé et la santé mentale de ces jeunes et sur leur trajectoire professionnelle? Le cas des travailleurs qui sont à mi-chemin dans leur carrière et qui subissent la perte d'un emploi stable est aussi intéressant. Quelles sont les conséquences à moyen et long termes sur leur vie de famille, leur santé mentale et physique de même que sur la vie de leurs descendants? Par exemple, ces derniers auront-ils les mêmes chances d'accès à l'éducation?

Nous touchons donc ici à divers enjeux de politiques publiques, entre autres dans les domaines de l'emploi et de la main-d'œuvre, de la sécurité du revenu, de l'enfance et de la famille, de la santé, des retraites. Comme nous le verrons, une meilleure compréhension scientifique du phénomène de la précarité, à l'aide de données longitudinales et intégrées, faciliterait la prise de décision en ces matières.

Certains panels de ménages à l'étranger permettent déjà une étude intégrée de la précarité du travail, mais on ne peut en extrapoler sans risques les résultats au Québec, où la situation et les politiques publiques ne sont pas les mêmes qu'ailleurs. Le Canada produit certes des données longitudinales dont un sous-ensemble concerne le Québec, mais la plupart d'entre elles sont de nature sectorielle. Ainsi, l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) permet une étude poussée de la trajectoire professionnelle et de la mobilité du revenu des Québécois mais elle comporte très peu de données sur les autres dimensions de la vie des individus (santé, famille, réseaux sociaux). Les études longitudinales canadiennes sur la santé (*Enquête nationale sur la santé des populations*, ENSP) ou sur les enfants et les jeunes (*Enquête nationale sur les enfants et les jeunes*, ELNEJ) ne fournissent pas non plus de données adaptées à l'exploration de la précarité du travail d'un échantillon de l'ensemble des travailleurs québécois. Finalement, plusieurs études internationales ont été effectuées sur des données de moindre envergure (cohortes d'individus ayant perdu un emploi). Si elles ont le mérite de suivre les changements sur le plan individuel et témoignent d'un certain

souci d'intégration des autres dimensions de la vie, elles ont toutefois le désavantage de le faire de façon partielle, sur des populations particulières, avec des données rétrospectives (ou parfois prospectives mais sur une courte période seulement). Aucune des enquêtes existantes ne permet de répondre de façon éclairée aux multiples enjeux de gouvernance soulevés par la précarité du travail dans le contexte québécois.

Avant de passer à la présentation de l'approche de l'ESSIL, il est d'abord nécessaire de faire un bilan des approches existantes dans la littérature. Par la suite, nous aborderons la question de la précarité dans le contexte plus large de la vie des individus et son lien avec les multiples autres thèmes qui seront traités dans l'enquête. Suivra ensuite une présentation de la façon dont on entend mesurer la précarité dans l'ESSIL, façon qui tiendra compte de la nature longitudinale et intégrée du phénomène. Nous concluons avec une revue des politiques publiques et des enjeux de gouvernance qui pourraient bénéficier de l'éclairage fourni par le caractère intégré et longitudinal rendu possible par les données de l'ESSIL.

6.1 La définition de la précarité

Cette section s'inspire largement d'un texte dont l'un d'entre nous est coauteur. Potvin et autres (2001) y présentent une typologie des différentes définitions du travail précaire. Ils distinguent deux grands types de définitions. Un premier type, plus formel et restrictif, est construit autour de la *demande de travail* et correspond donc au point de vue des employeurs. Le deuxième type, plus large, est construit autour de l'*offre de travail* et s'intéresse à l'expérience de la précarité vécue par les travailleurs. Il importe de faire une présentation de ces deux points de vue avant de discuter de l'orientation qui sera adoptée dans l'ESSIL.

6.1.1 Les définitions formelles de la précarité

L'approche formelle s'intéresse tout d'abord aux aspects *juridiques* et *structuraux* du phénomène de la précarité,

principalement à l'absence de droits protégeant l'emploi et balisant la trajectoire professionnelle de l'individu, tels les contrats de travail écrits, qu'ils soient individuels ou collectifs (voir Lowe et Schellenberg [2001] qui ont bien montré l'importance de ces contrats dans la détermination des conditions de travail). Sont ainsi considérées comme précaires les relations d'emploi qui ne sont pas assorties de garanties explicites ou implicites quant à leur maintien au fil du temps (comme c'est le cas des contrats de travail à durée déterminée). Dans cette perspective, le marché du travail ressemble en quelque sorte au marché des biens. En effet, l'absence de garantie explicite permet aux employeurs de faire varier le nombre de travailleurs à leur emploi en fonction de la demande en produits et services et donc de la quantité de travail à faire. Cela leur permet ainsi d'abaisser leurs coûts de production et leurs obligations face aux travailleurs.

Cette approche de la précarité est insuffisante parce que la protection de la relation d'emploi au moyen de divers contrats individuels ou collectifs n'offre aucune garantie advenant une fermeture de l'entreprise ou l'abolition de postes. De telles garanties ne sauraient donc être considérées comme un bon indicateur de la stabilité d'un emploi, même si bien sûr elles comptent au nombre des causes de la stabilité des emplois ou de leur précarité. Elles sont en effet limitées dans le temps et l'espace et n'embrassent pas l'ensemble de la trajectoire de l'individu. De plus, une définition valable de la précarité doit être stable et ne peut donc être basée sur un principe aussi variable, dans son appréciation, que la tendance générale des organisations à limiter leurs engagements à l'égard des travailleurs.

6.1.2 Les définitions réelles de la précarité

Alternativement, la précarité du travail peut être définie relativement à l'offre de travail. Dans ce contexte, on cherche à cerner le caractère précaire des trajectoires elles-mêmes plutôt que de l'approcher indirectement à travers ses causes. Ainsi, certains font équivaloir la précarité à tout travail non standard, c'est-à-dire tout

travail qui ne correspond pas à un poste permanent (ou du moins, à durée indéterminée), à temps plein et pour le compte d'un seul employeur. Cependant, Potvin et autres (2001) soulèvent également des objections à propos de cette approche. En effet, certaines formes de travail qui semblent précaires, de par leurs caractéristiques déviant de la norme, peuvent en fait correspondre aux aspirations de certains travailleurs. De fait, les aspects *subjectifs*, notamment le sentiment d'insécurité dont plusieurs travailleurs font l'expérience et les aspirations de ces derniers relativement aux autres aspects de leur vie sont complètement négligés dans les approches précédentes. Ils ont cependant une certaine importance, particulièrement dans le contexte d'une enquête intégrée. Le fait de savoir si les trajectoires non standards correspondent à des choix ou si elles sont imposées aux travailleurs par les conditions du marché apporte un éclairage bien différent sur les trajectoires professionnelles. Ainsi en est-il du travail à temps partiel qui demeure majoritairement volontaire même si une proportion croissante de travailleurs à temps partiel souhaiteraient plutôt un travail à temps plein. Donc, une définition améliorée de la précarité devrait permettre de différencier les travailleurs non standards qui sont vraiment dans une situation précaire des autres.

6.1.3 Une définition relationnelle de la précarité du travail

La principale raison du flou théorique entourant la notion de précarité du travail vient du fait que le phénomène n'a pas été considéré dans une perspective de rapports sociaux. Pour y voir clair, il faut mettre en perspective que le travail se déroule dans le contexte de rapports de pouvoir entre ceux qui fournissent leur force de travail et ceux qui contrôlent le contexte où ce travail se réalise. Dans la plupart des cas, ces relations sont des relations d'emploi, c'est-à-dire impliquent une négociation entre des employés, qui fournissent la force de travail, et des employeurs, qui fournissent les moyens pour effectuer le travail, en particulier le capital physique et le cadre organisationnel. Les travailleurs autonomes sont un cas spécial; ils font face directement au marché des produits

et services qu'ils produisent, plutôt qu'au marché du travail. Cependant, la dynamique est le plus souvent la même, à moins qu'ils ne soient eux-mêmes des employeurs : elle oppose les producteurs aux acheteurs, qui contrôlent en fait les conditions dans lesquelles le travail pourra s'échanger contre des gains.

Lors de ces négociations, les contrôleurs d'emploi veulent en principe réduire au minimum la durée et le coût de leur engagement envers les employés mais pas au point qu'en résulte une diminution de la productivité ou un départ des employés, s'ils sont productifs. En revanche, les employés recherchent en principe un emploi à long terme et avantageux, mais ils conservent leur liberté de se déplacer dans le marché du travail. Aussi, certains désireront un engagement moins fort dans le travail, voire un retrait, du moins à certains moments. À partir de ces positions symétriques, des compromis sont négociés quant à la stabilité et aux rétributions du travail; cela conduit à diverses trajectoires pour les travailleurs, dont certaines se caractérisent par la précarité.

Deux dimensions importantes

Concrètement, les différents aspects des arrangements entre employés et employeurs (ou contrôleurs d'emploi) peuvent être regroupés sous deux dimensions d'égale importance pour l'étude de la précarité : la stabilité et la qualité des emplois. Examiner la situation sous le seul angle de la stabilité de l'emploi conduit à deux contresens importants, selon Potvin et autres (2001). On obtient d'une part des « faux négatifs » en ne considérant pas comme précaire la situation des travailleurs qui sont coincés dans de mauvais emplois qu'ils n'ont pas la possibilité de quitter; leur stabilité est en fait synonyme de précarité. On obtient d'autre part des « faux positifs » quand on considère comme précaire la situation des travailleurs instables qui, en fait, passent d'un bon emploi à un autre au fil d'une fructueuse carrière; l'instabilité est dans ce cas tout le contraire de la précarité.

La prise en compte simultanée des deux dimensions (stabilité et qualité), de même que des aspirations des individus, conduit les auteurs à définir les travailleurs qui sont dans une situation précaire comme étant ceux qui manquent de contrôle sur leur trajectoire professionnelle, parce qu'ils sont incapables soit de se trouver un bon emploi ou de le conserver, soit encore de quitter un mauvais emploi pour un meilleur.

Une typologie des trajectoires professionnelles

Cette définition permet la création d'une typologie. Tel que présenté au tableau 6.1, en croisant les dimensions stabilité, qualité et en tenant compte des aspirations, il est possible de définir huit formes de contrôle des travailleurs sur leur trajectoire professionnelle.

Les trajectoires stables correspondent au cheminement des individus qui occupent le même emploi sans interruption. On dit des travailleurs présentant ce type de trajectoire qu'ils sont établis ou piégés, selon qu'ils occupent un poste avantageux ou désavantageux. Une trajectoire continue se caractérise par un ou des passages directs d'un emploi à un autre, sans interruption. Ces travailleurs sont dits carriéristes lorsqu'ils passent d'un emploi avantageux à un autre, ou acharnés dans le cas contraire. Les trajectoires discontinues volontaires comportent des périodes sans emploi mais ces dernières sont, compte tenu des circonstances, voulues par l'employé. De ces travailleurs, ceux qui occupent des postes de qualité sont dits libres alors que les autres sont dits déçus. À l'inverse, les trajectoires discontinues involontaires comportent des périodes sans emploi qui ne sont pas souhaitées par les employés. Ceux-ci peuvent quand même avoir accès à des postes avantageux, et on les considère comme intermittents. Dans le cas contraire, on dit qu'ils sont substituables.

Tableau 6.1

Formes de contrôle des travailleurs sur leur trajectoire professionnelle (Potvin et autres, 2001)

Stabilité	Qualité	
	Poste avantageux	Poste désavantageux
Trajectoire stable	Travailleur établi	Travailleur piégé
Trajectoire continue	Travailleur carriériste	Travailleur acharné
Trajectoire discontinue « volontaire »	Travailleur libre	Travailleur déchu
Trajectoire discontinue involontaire	Travailleur intermittent	Travailleur substituable

On retrouve une typologie similaire chez Paugam (2000), mais dans ce cas, la dimension des aspirations est absente; cela conduit à une typologie plus grossière, qui prend pour acquis que les trajectoires instables, se caractérisant par la présence de périodes où l'individu n'occupait aucun emploi, sont forcément non désirées ou négatives. On voit bien que la dimension subjective est essentielle, surtout dans un contexte où on dispose de données longitudinales et où on peut tenir compte des dimensions autres que l'emploi, qui sont susceptibles de conduire certains individus à s'éloigner du marché du travail durant certaines périodes. Cette dimension enrichit la typologie en laissant la possibilité aux acteurs de faire volontairement une place aux activités hors marché, comme avoir des enfants ou prendre soin d'un parent vieillissant. Il faut toutefois s'interroger sur le caractère véritablement volontaire de ces discontinuités pour raisons familiales. Il peut s'agir au contraire d'enchaînements complexes d'événements. Il ne faut pas exclure, par exemple, que l'expérience même de la précarité ou d'un marché du travail difficile puisse déterminer ou orienter les choix de certains individus de se retirer temporairement du marché du travail.

Il existe diverses façons d'opérationnaliser la typologie de la précarité, qui varient notamment en fonction du type de données disponibles. La section suivante propose une discussion de ces diverses options, particulièrement dans la perspective longitudinale.

6.2 L'analyse longitudinale des trajectoires professionnelles

La stratégie d'analyse adoptée par Potvin et autres (2001) était conçue pour des données de nature rétrospective. Dans le contexte de l'ESSIL, nous pouvons revoir et pousser beaucoup plus loin cette stratégie afin de profiter pleinement du caractère longitudinal des données. Les différents types demeurent toutefois pertinents théoriquement; c'est seulement la façon de les opérationnaliser qui doit changer.

Prenons par exemple le type carriériste. Un travailleur est réputé appartenir à ce type : (1) s'il n'a connu, pendant la période d'observation, aucun épisode sans emploi en dépit de nombreux changements d'emploi et (2) s'il occupait un emploi de qualité en fin de parcours. Qu'advierait-il du classement de cet individu si, ayant accès à des données plus détaillées, on s'apercevait qu'il a occupé, à un moment de sa trajectoire, un emploi de mauvaise qualité? Serait-il encore considéré comme un travailleur dont la carrière est une réussite? Cela nous amène à considérer le problème associé à l'utilisation de telles typologies dans un contexte longitudinal. Il faut accepter d'emblée que les individus peuvent changer de catégorie au fil du temps, c'est-à-dire à mesure que se déroule leur trajectoire professionnelle.

6.2.1 Les deux approches de l'analyse de trajectoires professionnelles

Deux types de stratégies sont utilisées afin d'analyser les données longitudinales du type déroulement des événements (*event-history*), c'est-à-dire des données

permettant la reconstitution, le plus souvent sur une base mensuelle, de la succession des statuts d'emploi du répondant.

6.2.2 L'analyse de survie

Les méthodes les plus courantes, les analyses de type « régression de survie », permettent essentiellement de calculer le temps nécessaire pour qu'un événement donné se produise. On pourrait, dans le cas de la précarité et du cadre théorique proposé par Potvin et autres, étudier le temps nécessaire avant qu'un travailleur établi ne perde son emploi, ou pour qu'un individu engagé dans une trajectoire carriériste connaisse soit une fin d'emploi, soit un changement pour un emploi de qualité inférieure. À l'inverse, on pourrait étudier le temps nécessaire pour qu'un individu coincé dans un emploi de mauvaise qualité s'en sorte en décrochant un emploi de meilleure qualité. Il en va de même pour les travailleurs intermittents : s'agit-il d'une succession d'emplois de qualité qui se poursuit indéfiniment? Conduit-elle vers une carrière de travailleur établi ou au contraire vers les types de trajectoires les plus précaires?

On retrouve un exemple d'utilisation de ce type d'analyse chez Booth, Francesconi et Frank (2002), qui ont analysé les données du *British Household Panel Study* (BHPS) afin de comprendre ce qui arrive aux travailleurs qui occupent des emplois temporaires. S'agit-il de tremplins ou de culs-de-sac? Ces emplois sont en général de moins bonne qualité; les travailleurs qui les occupent sont moins satisfaits et reçoivent moins de formation professionnelle que leurs équivalents permanents. Cependant, les résultats démontrent que les emplois temporaires peuvent aussi servir de tremplin vers un emploi régulier à temps plein. Le temps nécessaire pour que cette transition s'opère varie en fonction du type de travail temporaire et du sexe. Il est plus long dans le cas des emplois à durée déterminée (36 mois pour les hommes et 42 pour les femmes, comparativement à 18 mois pour les hommes

et 26 mois pour les femmes dans le cas des emplois saisonniers). Cependant, cet écart est en quelque sorte compensé par les pénalités salariales, qui sont moins importantes dans le cas des emplois à durée déterminée, et ce, particulièrement pour les femmes. Le fait d'avoir occupé un emploi à durée déterminée est en fait associé à de meilleures perspectives salariales que le fait d'avoir occupé un emploi saisonnier. Par contre, ceux qui auront occupé au moins un emploi saisonnier au cours de leur vie subiront une pénalité importante (12 % pour les hommes et 8 % pour les femmes), et ce, même après dix ans.

Soulignons que ces mêmes auteurs opérationnalisent la notion d'emploi temporaire de façon formelle. Ils ont en effet utilisé une variable spécifiant la nature de l'emploi occupé (permanent, à durée déterminée ou saisonnier). La classification n'est donc pas basée sur la durée effective (stabilité) et sur la qualité de l'emploi mais plutôt sur la nature du contrat de travail. On retrouve donc ici les mêmes problèmes que Potvin et autres signalent au sujet des définitions formelles de la précarité certains emplois dits permanents peuvent prendre fin abruptement, tandis que des emplois temporaires peuvent se poursuivre sur de longues périodes.

Cet argument rejoint en partie certaines critiques des analyses de survie. Scherer (2001) affirme qu'une des faiblesses de ces méthodes est de ne s'intéresser qu'à un événement en particulier, celui qui est en cours et dont on étudie la durée; elles ne permettent donc pas de qualifier l'ensemble de la trajectoire vécue jusqu'à un moment donné. Cela peut être problématique, notamment pour l'étude des premières années de la carrière des individus. En effet, Scherer mentionne que l'intégration au marché de l'emploi est un processus dynamique et que le premier emploi occupé après la fin des études, par exemple, n'est pas nécessairement représentatif de la trajectoire professionnelle future. De la même manière, le fait de passer à un emploi permanent ne garantit en rien le caractère définitif de cette transition.

à la proportion de la population en chômage ou dans des emplois à durée déterminée et, par extension, à la proportion de gens en situation de précarité présumée. Par contre, l'approche qui concerne les séquences permet d'établir clairement la proportion de gens qui sont dans une situation précaire, non pas sur la base de leur statut au moment de l'enquête, qui peut être de nature transitoire et donc peu représentative de leur situation le reste du temps, mais sur la base de la trajectoire globale, davantage susceptible de fournir une indication stable.

Il est en outre possible, à l'instar de Scherer (2001), de faire des comparaisons internationales relatives à la prévalence des grands types de trajectoires et de rechercher les facteurs explicatifs sous-jacents dans les différences structurelles entre les différents pays. En analysant des données allemandes et britanniques, elle a démontré qu'il existe des différences dans la prévalence de certains types de trajectoires entre les deux pays et dans les caractéristiques socio-démographiques des personnes qui les expérimentent. Par exemple, les trajectoires dominées par le travail à temps partiel sont plus souvent occupées par des femmes en Allemagne alors qu'au Royaume-Uni, une bonne proportion de ces trajectoires sont occupées par des hommes. L'auteure suggère que ces différences peuvent être expliquées par le contexte institutionnel dans lequel elles prennent place, faisant référence notamment à la plus grande flexibilité du marché du travail britannique par rapport au marché du travail allemand.

Des analyses microsociologiques permettent également d'associer chaque type de trajectoires avec de multiples facteurs explicatifs tels que le capital social et humain. Par exemple, il serait possible d'étudier l'impact du contexte familial de l'individu durant son enfance sur sa trajectoire professionnelle future ou même de rechercher des relations entre le type de trajectoire des parents et le type de trajectoire de leurs descendants. On pourrait également étudier la trajectoire durant la

retraite en fonction de la trajectoire durant la vie active, afin de déterminer si l'expérience de la précarité durant la vie active se traduit plus souvent par une retraite marquée par l'instabilité de revenu et la pauvreté.

Il faut toutefois faire preuve de prudence dans le cadre de telles analyses à cause des effets de sélection ou d'hétérogénéité non observée. Comme dans toutes les analyses longitudinales non expérimentales, le fait que deux mesures associées significativement se succèdent dans le temps n'est pas suffisant pour établir une relation de cause à effet entre les deux. La relation peut en fait être expliquée par la présence d'un troisième facteur, préexistant, qui a favorisé la réalisation de l'événement qui était, initialement, considéré comme la cause. Chaque facteur explicatif ou causal peut lui-même avoir des causes antérieures, des facteurs d'hétérogénéité susceptibles de produire un effet de sélection et de compliquer les analyses longitudinales.

D'un point de vue théorique, cela ne fait que repousser à un moment encore plus antécédent la recherche des déterminants et fait ressortir l'importance du principe de codétermination et de *path-dependency* dans la description et l'explication des trajectoires individuelles. Un événement donné est le résultat d'un réseau complexe de déterminants reliés les uns aux autres et qui dépendent eux-mêmes d'événements antérieurs ou concomitants. Ces facteurs peuvent relever de multiples aspects de la vie des individus et cela fait ressortir l'importance des données intégrées. Par exemple, les causes de la précarité en emploi ne relèvent pas seulement de facteurs reliés à l'emploi mais peuvent aussi dépendre de la santé ou de facteurs familiaux. C'est ce qui justifie de faire appel à une approche intégrée afin d'étudier ces déterminants de façon plus complète et réaliste.

6.3 L'étude intégrée des trajectoires professionnelles

Le fait d'occuper un emploi stable et de qualité est, pour une majorité d'individus, le moyen essentiel pour acquérir les ressources dont ils ont besoin pour vivre et réaliser leurs projets. L'accès au travail a donc des répercussions qui dépassent largement le seul contexte de la vie professionnelle. Cette section adopte la perspective du cycle de vie et elle examine les liens entre la précarité du travail et les diverses autres dimensions de la vie des individus. Nous illustrerons diverses façons, dont le design spécifique de l'ESSIL qui permettra d'étudier le phénomène, par la présentation de recherches basées sur des données du même type ou ayant adopté une perspective multidimensionnelle. Certaines avenues de recherche prometteuses seront également abordées.

6.3.1 Précarité et cycle de vie

Une perspective selon le cycle de vie, comme celle que définissent Marshall et Mueller (2002), permet de mieux préciser les éléments clés qui feront partie d'une étude de la précarité, de ses déterminants et de ses effets sur la vie des individus. Cette approche repose en effet sur les postulats suivants :

- le développement humain est un phénomène qui se poursuit tout au long de la vie;
- il est le fruit de l'intégration de processus biologiques, psychologiques et sociaux;
- la vie des individus est influencée par le contexte sociohistorique dans lequel elle prend place;
- un même événement, vécu à différentes étapes de la vie, peut avoir des conséquences totalement différentes (notion de *timing*);
- les trajectoires individuelles se déroulent dans un contexte d'interdépendance avec un certain nombre d'individus;
- les individus construisent leur trajectoire en fonction des multiples occasions et contraintes auxquelles ils font face.

Ainsi, une étude de la précarité des trajectoires professionnelles ne saurait être complète sans l'application concrète de ces principes.

- La précarité vécue à une période donnée de l'existence peut avoir des conséquences à un moment beaucoup plus éloigné dans la trajectoire de l'individu, par exemple, sur la situation socioéconomique à l'âge normal de la retraite.
- La précarité du travail peut avoir des conséquences sur la santé physique et mentale des individus de même que sur les relations sociales qu'entretiennent ces derniers avec leur entourage; ces derniers facteurs peuvent en retour influencer la précarité du travail.
- Les trajectoires professionnelles des individus peuvent être influencées par des phénomènes macrosociologiques et macroéconomiques, comme les récessions.
- Une trajectoire professionnelle peut être plus ou moins défavorablement influencée par un événement en fonction de la période de la vie où celui-ci survient. Les conséquences d'une grossesse sur la trajectoire (et l'ensemble de la vie d'un individu) ne sont pas les mêmes selon qu'elle survient à 16 ans ou à 30 ans. De la même manière, les conséquences d'une perte d'emploi ne sont pas les mêmes pour un individu de 25 ans ou un individu de 50 ans.
- Les conséquences de la précarité peuvent être aggravées ou atténuées par la simple présence de relations de codépendance au sein de la famille ou du réseau social. Aussi, les décisions concernant la trajectoire se prennent en fonction des opportunités et des contraintes apportées par ces relations de codépendance.
- Certaines trajectoires professionnelles discontinues peuvent être le fruit d'un choix de la part des individus. Ces choix sont le fruit d'un arbitrage entre la rationalité de l'individu et les contraintes auxquelles il fait face, aucun des deux ne gouvernant de façon absolue son comportement.

Ces exemples montrent une fois de plus l'importance d'adopter une approche intégrée dans l'étude de la vie des individus et constituent autant d'avenues possibles de recherche. La section suivante en fera une illustration en présentant brièvement des recherches portant sur cinq thèmes principaux : les déterminants précoces de la précarité; les rapports entre la situation familiale et la précarité du travail; la précarité du travail et la santé mentale; les réseaux sociaux et l'emploi; et finalement la transition vers la retraite. Nous avons choisi ces exemples parce qu'ils montrent, par leur diversité, l'étendue des effets de la précarité sur les divers aspects de la vie des individus et des familles, de même que les effets de retour de ces diverses composantes sur la trajectoire professionnelle.

6.3.2 Cinq illustrations

Le phénomène de la précarité est rarement mesuré dans une véritable perspective longitudinale, de sorte qu'on ne peut guère examiner avec précision ses rapports avec d'autres phénomènes, surtout si ceux-ci se manifestent dans la durée et au bout d'un certain processus. Afin d'illustrer l'intérêt des études longitudinales pour la compréhension des mécanismes de la précarité, nous devons donc nous tourner vers des travaux qui portent sur des phénomènes apparentés à la précarité, comme les épisodes de chômage et d'aide sociale, les emplois faiblement rémunérés et les conditions de travail atypiques.

Les déterminants précoces de la précarité chez les jeunes

La plupart des recherches portant sur les déterminants du chômage ont en commun les problèmes associés aux effets de sélection discutés plus haut. Caspi et autres (1998) reconnaissent l'existence de procédures statistiques permettant de tenir compte de ces effets de sélection. Cependant, les auteurs soulignent qu'il est peu satisfaisant, au point de vue théorique, de s'en remettre à ces procédures sans essayer de spécifier

ces déterminants. De plus, ils soulignent que l'une des faiblesses des recherches réalisées jusqu'à maintenant est d'adopter une perspective relativement sectorielle, s'intéressant soit au capital social, soit au capital humain, soit au capital personnel mais rarement aux trois à la fois. L'étude qu'ils ont entreprise tente de définir certains des facteurs à l'origine des effets de sélection. L'approche qu'ils adoptent est donc résolument intégrée et multidisciplinaire et elle constitue un bon exemple du potentiel des analyses qui mettent à contribution des données longitudinales et intégrées.

Diverses mesures se rapportant à la situation des individus lorsqu'ils avaient entre 3 et 15 ans ont donc été utilisées par les auteurs afin de prédire la stabilité de la trajectoire professionnelle une fois passé l'âge minimum de fréquentation scolaire. Les résultats montrent un effet significatif de diverses mesures de capital social et humain sur la probabilité de connaître un épisode de chômage. Ils ont ainsi découvert que le nombre de mois passés sans emploi entre 15 et 21 ans était significativement associé à des capacités réduites en lecture, à un QI plus faible, au fait d'avoir grandi dans une famille monoparentale, à un manque d'attachement envers l'école et à la manifestation de comportements déviants.

Le nombre d'années de scolarité au-delà du seuil de fréquentation scolaire obligatoire a également un effet net sur l'instabilité de la trajectoire professionnelle. Toutefois, l'effet de facteurs comme les capacités de lecture, la structure familiale et les comportements délinquants demeure significatif même en tenant compte de la durée des études. Cela suggère que ces facteurs déterminent l'instabilité de la trajectoire professionnelle de deux façons. Premièrement, ils ont un effet sur les chances qu'a un individu de quitter l'école, ce qui entrave ensuite l'atteinte de la stabilité professionnelle. Deuxièmement, les facteurs ont aussi un effet direct net sur la durée des études et par conséquent sur l'instabilité de la trajectoire.

On voit que l'analyse des facteurs d'hétérogénéité repousse davantage dans le temps la recherche de la cause ultime du phénomène étudié et, de ce fait, l'origine du mécanisme de transmission des inégalités sociales. On peut se demander en effet, à la suite de cette étude, quels sont les facteurs qui expliquent que l'individu connaîtra des conditions difficiles durant l'enfance, conditions qui le rendront vulnérable lors de son insertion dans le marché du travail? Cela soulève la question fort importante de la transmission intergénérationnelle de la précarité et de la pauvreté.

Des données longitudinales, recueillies dans une perspective de long terme, nous fourniraient un outil précieux dans l'analyse des causes de la précarité et de la pauvreté au Québec. Les données de l'ESSIL permettront d'étudier les déterminants précoces de la précarité et les mécanismes de sa transmission intergénérationnelle de plusieurs façons. Dans les premières années du panel, les adultes fourniront certaines données rétrospectives sur leurs conditions de vie durant leur enfance et leur adolescence. À plus long terme, il est prévu de suivre les descendants des répondants initiaux. Comme ces derniers auront fourni, en temps réel, des renseignements très détaillés² sur eux-mêmes et leur famille, il sera possible de documenter les conditions de vie des descendants comme peu d'enquêtes dans le monde peuvent le faire. La *Panel Survey of Income Dynamics* (PSID), démarrée en 1968, est, à notre connaissance, la seule enquête dans le monde qui permet actuellement le suivi de la génération succédant aux répondants initiaux; les autres enquêtes sont encore trop jeunes à l'heure actuelle. L'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR), de par sa nature de panel rotatif où l'échantillon est entièrement renouvelé tous les six ans, ne permettra jamais la réalisation de telles analyses intergénérationnelles.

2. Comme les données recueillies « en temps réel » (rétrospectives de court terme) sont moins sujettes à un biais de rappel que les données rétrospectives de long terme, il est possible de recueillir de l'information plus détaillée et fiable et même sur des événements moins marquants et moins mémorables.

L'impact de la situation familiale sur la précarité du travail

Attewell (1999) s'est intéressé au lien entre la structure familiale et la perte d'emploi. Ses premières analyses, effectuées au moyen des données longitudinales de court terme de la *Current Population Survey* (CPS), montrent que l'état civil des individus est relié de façon significative à la perte d'emploi, un effet qui persiste en contrôlant pour une foule de facteurs tels que la scolarité, l'âge, le sexe, l'industrie, l'occupation et le secteur d'activité. Les employés célibataires, les employés divorcés et les veufs ont plus de chances de perdre leur emploi. Le statut parental a aussi un impact : les personnes monoparentales et les parents de jeunes de moins de 18 ans ont également plus de chances de perdre leur emploi.

Ces résultats sont cependant quelque peu ambigus, particulièrement au sujet des divorcés. En effet, vu la nature transversale des données, il est difficile de savoir si ceux qui ont vécu une perte d'emploi avaient plus de chances de divorcer ou si, à l'inverse, les divorcés avaient plus de chances de perdre leur emploi. Afin de dissiper cette ambiguïté, on doit recourir à des données longitudinales d'une structure similaire à celle dont s'inspirera l'ESSIL. Attewell a effectué la deuxième partie de ses analyses en utilisant les données du PSID. Les résultats montrent que les personnes qui ont connu une perte d'emploi étaient bel et bien plus susceptibles de divorcer. De plus, les résultats montrent que les personnes qui avaient vécu un divorce étaient plus susceptibles de perdre leur emploi ultérieurement. Les personnes vivant seules avec des enfants couraient également un plus grand risque de perdre leur emploi.

Attewell propose d'expliquer la relation causale entre la situation familiale et la perte d'emploi de la façon suivante. Les personnes divorcées sont plus susceptibles d'être perturbées et, en conséquence, d'être moins productives. Celles qui ont des responsabilités familiales ont plus de chances de s'absenter du travail. La situation

de ces personnes les rend donc plus vulnérables à subir des licenciements ou des mises à pied. Il deviennent en quelque sorte des cibles de choix lorsque vient le temps de couper des postes au sein d'une entreprise. On voit que la chaîne de causalité est plus complexe qu'il n'y paraît à première vue. Seules des données longitudinales à caractère individuel permettent d'obtenir des résultats aussi intéressants, qui minimisent les interprétations équivoques.

L'ESSIL, grâce à son suivi annuel de la composition du ménage (naissances, adoptions, unions, ruptures) et de l'historique d'emploi (avec, notamment, les dates de début et de fin des emplois), permettra la réalisation d'analyses similaires dans le contexte québécois. De plus, les mesures de fonctionnement familial et de satisfaction à l'égard de la vie familiale permettront de raffiner les analyses, afin d'étudier l'impact sur la trajectoire professionnelle de situations défavorables ne menant pas nécessairement à un divorce.

Épisodes de chômage et impacts sur la santé mentale

Certains chercheurs (Dooley, Prause et Ham-Rowbottom, 2000; Dooley et Prause, 1998) ont étudié l'effet du changement des conditions de travail sur la santé mentale. La conception de la précarité adoptée par les auteurs est peut-être celle qui se rapproche le plus de celle que nous proposons ici. Les auteurs se distancient de la dichotomie « en emploi » versus « sans emploi » propre aux études sur le chômage. Ils introduisent par le fait même une certaine notion de la qualité de l'emploi. L'idée sous-jacente est qu'il ne suffit pas d'occuper un emploi ou de sortir d'un épisode de chômage pour éviter d'être dans une situation précaire. Il faut en plus que cet emploi procure un revenu suffisant pour se sortir de la pauvreté.

Les chercheurs ont ainsi montré que diverses formes de travail inadéquates, telles que le travail à temps partiel ou un travail ne permettant pas d'obtenir un revenu

supérieur au seuil de pauvreté, pouvaient conduire à une augmentation de la consommation d'alcool et de la fréquence d'épisodes de surconsommation d'alcool (Dooley, Prause et Ham-Rowbottom, 2000). L'effet était toutefois modéré par le niveau de consommation antérieur. Ces mêmes conditions de travail ont également été associées à l'augmentation des symptômes dépressifs, modérée toutefois par l'état civil. En effet, le fait d'être marié semble protéger contre l'augmentation des symptômes dépressifs. Cependant, une insatisfaction en emploi et un niveau d'éducation élevé étaient tous les deux associés à des symptômes plus marqués de dépression, suggérant le rôle intermédiaire joué par les attentes propres à l'individu et à sa classe sociale d'appartenance dans l'accroissement des symptômes de dépression.

Strandh (2000) propose un élargissement intéressant des études sur l'impact des transitions chômage/emploi : il s'intéresse non pas seulement au réemploi comme mode de sortie du chômage, mais également au retour aux études, à la paternité/maternité et à la retraite. Cette étude s'inspire de la perspective définie notamment par Wheaton (1990), qui propose d'analyser l'effet d'un événement sur la santé mentale non pas de façon isolée mais en rapport avec le statut qui précédait.

En d'autres mots, tout événement (positif ou négatif) offre un potentiel de stress mais ce dernier est modulé par le degré de stress vécu avant l'événement et par la façon dont il contribue à résoudre ou à aggraver la situation de stress associée à l'état précédent (par exemple, les difficultés économiques et la perception de ne pas avoir un contrôle sur sa trajectoire à venir). Ainsi, le retour en emploi, le retour aux études, spécifiquement à l'université, et le fait de devenir parent étaient toutes des transitions associées à une augmentation du bien-être psychologique par rapport aux niveaux mesurés lors de la période de chômage. Seule la transition du chômage vers un congé de maladie était associée à une diminution de bien-être psychologique.

Halvorsen (1998) nuance toutefois l'effet bénéfique du retour en emploi. Ses analyses démontrent en effet que le retour en emploi sera associé à une diminution de la détresse psychologique seulement dans le cas où l'emploi représente une certaine sécurité. Cela est d'autant plus vrai pour les individus ayant connu des difficultés antérieures. On peut penser que de plus grandes difficultés financières et une rupture d'union dans les années précédant le retour en emploi renforcent le besoin psychologique d'avoir une certaine sécurité dans l'emploi.

L'ESSIL permettra une analyse intégrée et longitudinale de la précarité et de son effet sur la santé mentale. Diverses mesures de santé mentale (détresse psychologique, maladie mentale, dépendance au jeu, à l'alcool et aux drogues) pourront être mises en relation avec la trajectoire professionnelle des individus (voir chapitre 2). Il sera également possible d'étudier l'effet de la perte d'emploi sur la santé mentale des individus dans le contexte de la situation familiale, une avenue de recherche qui a été trop souvent négligée (Avison, 2001).

Il faudra toutefois être attentif au problème potentiel de l'asynchronisme des événements comme la perte d'emploi et les mesures de détresse psychologique. En effet, cette dernière ne peut être mesurée rétrospectivement. Les valeurs de détresse psychologique ne seront donc pas nécessairement disponibles pour la période suivant immédiatement un événement difficile. Une analyse causale dans un tel contexte ne sera possible qu'à condition de supposer que l'événement stressant (par exemple une perte d'emploi) a un effet prolongé sur la détresse psychologique et que cette dernière a forcément comme origine le ou les événements stressants de l'année, en l'occurrence la perte d'emploi; le contrôle statistique des multiples autres variables disponibles contribuera à assurer ces conditions.

Réseaux sociaux et précarité

Les travaux quantitatifs dans ce domaine sont encore peu nombreux, faute de données sur les réseaux, surtout dans une perspective longitudinale. Cependant, on sait déjà que la sortie de la pauvreté, qui passe souvent par une insertion stable dans une trajectoire professionnelle avantageuse, suppose du capital social : non pas tellement celui qui conforte l'individu sur le plan émotif, mais bien davantage celui qui lui procure des contacts et des entrées dans les filières professionnelles avantageuses.

Lévesque et White (2001) ont étudié l'effet du capital social sur la capacité des individus à se sortir d'un épisode d'aide sociale. Ils définissent le capital social comme l'ensemble des ressources auxquelles les individus peuvent avoir accès en participant à des réseaux sociaux. Leurs résultats montrent que ceux qui appartenaient au groupe de prestataires ayant quitté l'aide sociale se distinguaient par la taille et la diversité de leur réseau, de même que la présence en son sein de gens actifs sur le marché du travail. L'effet demeurerait significatif même après l'inclusion de plusieurs données sociodémographiques et mesures de capital humain. Cela permet de préciser et de nuancer la relation habituellement retenue entre le capital humain et la capacité de sortir d'un épisode d'aide sociale; cette étude montre l'importance du contexte de mise en valeur du capital humain, notamment à cause de l'importance des références auprès d'employeurs et de l'accès à de l'information stratégique.

Lévesque et autres soulignent toutefois une des limites de leur étude : elle se concentre sur l'effet de la structure du réseau plutôt que sur la façon dont les individus ont, le cas échéant, mobilisé les ressources du réseau. L'ESSIL, avec ses modules événementiels, permettra de poursuivre les recherches dans ce sens. Ces modules, qui seront déclenchés à la suite d'événements stressants ou de transitions importantes comme une perte d'emploi ou la recherche d'emploi,

serviront à documenter le recours aux ressources du réseau social, les conditions d'accès et l'aide obtenue.

Les données de l'ESSIL permettront également de tenir compte des effets de sélection potentiels. Quels sont, par exemple, les déterminants de l'accès à un meilleur réseau social? Cet accès peut-il être expliqué par de meilleures habiletés interpersonnelles et si oui, quelles en sont les origines? Seule une étude quantitative des réseaux sociaux dans un contexte longitudinal permettra de répondre à ces questions.

La précarité du travail et la retraite

Dans la perspective standard du cycle de vie, la période de la vie consacrée principalement aux activités productives (plus précisément, au fait d'occuper un emploi) cède le pas à une période de retrait du marché du travail, qui est le plus souvent considérée comme une transition permanente et irréversible. Toutefois, les recherches révèlent que la retraite est au contraire un passage complexe de la vie; bien des travailleurs, par exemple, continuent d'exercer une activité professionnelle après avoir, à certains égards, « pris leur retraite », du moins d'un emploi. Cela remet en cause l'idée selon laquelle les individus suivent une séquence de transitions standardisées où les périodes sont mutuellement exclusives et où chaque transition d'un état à un autre est irréversible.

Singh et Verma (2001) ont notamment étudié le processus de transition d'un groupe de préretraités et ont obtenu des résultats contredisant l'hypothèse de la transition permanente. En effet, une bonne part des préretraités étudiés sont retournés au travail après leur retraite (39 %), la grande majorité dans des emplois non standards (83 %). Les auteurs démontrent que la trajectoire professionnelle a un impact sur la décision de travailler après la retraite. Un retraité fait face à trois options en ce qui concerne son activité après la retraite : il peut occuper un emploi standard, un emploi non standard ou encore ne pas retourner sur le marché

du travail. Les résultats sont calculés par rapport à la probabilité de prendre une retraite complète.

Les résultats obtenus sont une indication claire de l'importance de facteurs tels que l'historique d'emploi avant la retraite dans la détermination de la trajectoire professionnelle des retraités. Ces facteurs s'ajoutent à ceux plus largement reconnus comme la santé et les ressources financières. Ainsi, les cols bleus syndiqués et les travailleurs caractérisés par une mobilité professionnelle descendante sont moins susceptibles d'occuper un emploi standard que de prendre leur retraite complète. Une trajectoire professionnelle descendante augmente les chances d'occuper un emploi non standard tout en diminuant les chances d'occuper un emploi standard. L'attachement au travail, mesuré par une échelle de quatre items portant sur la nostalgie du travail, a un effet inverse : il diminue la probabilité de s'adonner au travail non standard tout en augmentant la probabilité d'occuper un poste standard. Une conjoncture économique difficile était également associée à une moins grande probabilité d'occuper un emploi standard.

Ces résultats laissent supposer, selon les auteurs, que le travail non standard ne correspond pas aux attentes des retraités et qu'il constitue en effet une sous-utilisation de la capacité de travail de ces derniers. Cela constitue une intéressante avenue de recherche, particulièrement dans un contexte de vieillissement de la population, où des pénuries de main-d'œuvre sont à prévoir au cours des prochaines décennies.

Kim et Feldman (2000) proposent d'étudier la transition vers la retraite dans une perspective plus large, qui inclut les activités en dehors du marché du travail. Le bénévolat et l'implication dans des activités de loisir sont considérés comme des options possibles, au lieu d'occuper un emploi, qui permettent au travailleur de satisfaire son besoin de continuité de la routine, d'identité professionnelle et de contacts sociaux. Les auteurs ont montré que le fait d'occuper un emploi était

relié de façon négative au temps consacré aux activités bénévoles. Le fait d'occuper un emploi et l'implication dans des activités bénévoles sont cependant tous deux reliés à la satisfaction générale à l'égard de la vie, ce qui laisse supposer qu'ils ont un effet positif similaire sur le processus de transition des retraités.

Dans une société vieillissante, il est essentiel de comprendre les processus qui conduiront les individus à contribuer plus ou moins longtemps au marché du travail, qui leur fourniront les moyens économiques et sociaux d'une retraite acceptable pour eux et pour leur famille et qui régiront leur engagement dans des activités bénévoles (dans les organismes volontaires ou auprès de leur famille, par exemple, dans le rôle de grands-parents). L'ESSIL permettra de faire l'étude des trajectoires professionnelles des retraités en collectant de l'information sur les emplois occupés par tous les adultes y compris ceux qui auront déjà pris leur retraite d'un emploi. Cela permettra d'étudier les trajectoires professionnelles et les activités des retraités en relation avec une foule de déterminants potentiels comme l'historique d'emploi, l'histoire familiale, la santé et le revenu.

6.4 La mesure de la précarité dans l'ESSIL

Une attention particulière a été portée au choix d'un instrument qui permettra la reconstitution la plus fidèle possible de la trajectoire d'emploi des individus et la mesure des deux dimensions de la précarité présentées ci-dessus.

6.4.1 La mesure de la dimension stabilité

Afin d'avoir les données les plus complètes possible (en fonction des contraintes de temps d'entrevue inhérentes aux projets de cette envergure), on ne peut se contenter de recueillir de l'information sur le statut du répondant au moment de l'entrevue. La fréquence de collecte étant annuelle, plusieurs épisodes seraient inobservables pour

la simple raison qu'ils ont débuté et se sont terminés entre deux entrevues, rendant impossible toute analyse sérieuse du phénomène. Il faut donc avoir recours à un instrument qui permette de reconstituer la séquence des emplois occupés par le répondant.

Les données purement rétrospectives³ de long terme sur l'historique de travail permettent assez difficilement de reconstituer un historique complet de la trajectoire. En effet, à cause des biais de rappel et de mémoire sélective, certains épisodes moins saillants aux yeux du répondant (ou de l'informateur) risquent d'être omis volontairement ou involontairement. Il en résulte un historique biaisé où les épisodes les plus longs ou marquants sont surreprésentés. C'est pourquoi on doit tenter de minimiser les biais potentiels en procédant à la reconstitution de l'historique d'emploi sur une base annuelle.

Plusieurs études longitudinales à travers le monde recueillent un historique d'activité. Diverses méthodes sont utilisées mais l'une d'entre elles est reconnue comme produisant les résultats les plus précis (Nardone, Veum et Yates, 1996). C'est la méthode qui est employée par l'EDTR, le NLSY et, à quelques différences près, par le PSID. Elle permet de tenir compte de l'aspect longitudinal de la précarité en fournissant la date de début et de fin des périodes d'emploi vécues par le répondant⁴, d'établir la continuité du lien d'emploi avec un même employeur, d'enregistrer l'avènement de promotions au sein d'un même emploi et de connaître la forme du lien qui unit employé et employeur. Une fois les épisodes établis, chacun d'entre eux peut être investigué plus à fond afin d'avoir une meilleure idée de la qualité de l'emploi ou du poste. Des questions sur le genre de travail, le statut d'emploi, le

3. En pratique, toutes les données sur l'historique d'activité sont rétrospectives, puisque nous ne pouvons suivre les répondants pas à pas chaque jour. Cependant, le thème rétrospectif est ici réservé pour les périodes de référence qui s'étendent sur plus d'un an.

4. Précisons, à titre indicatif seulement, que l'EDTR enregistre jusqu'à un maximum de six emplois par année.

taux de rémunération (nombre d'heures payées par semaine et salaire) sont ainsi posées pour chaque emploi occupé en cours d'année. Pour les périodes sans emploi, on demande au répondant de spécifier les mois où il a cherché du travail de même que les mois où il a reçu des prestations d'assurance-emploi, d'aide sociale ou pour un accident de travail.

Il sera bien sûr impossible de recueillir toute la richesse d'information que l'on retrouve dans l'EDTR, même si le questionnaire de l'ESSIL s'en inspire. Sans offrir la possibilité de connaître de façon exacte toutes les conditions de travail de chacun des emplois occupés par le répondant, l'ESSIL permettra une amélioration considérable par rapport aux données que peuvent fournir des enquêtes transversales comme l'*Enquête sociale générale* (ESG) (dont les données avaient été utilisées par Potvin et autres dans leur étude de la précarité).

L'objectif visé dans le volet travail de l'ESSIL est de fournir des données de base valables sur le cheminement professionnel des individus, tout en reconnaissant leurs limites au regard des enquêtes spécialisées. Nous faisons le pari que l'intégration avec les autres dimensions procurera une richesse d'information qui n'est pas disponible dans les enquêtes longitudinales de Statistique Canada. Des possibilités novatrices de recherche pourront ainsi être développées. Elles permettront d'apporter un éclairage complémentaire à ce qui est déjà rendu possible par les données sectorielles.

6.4.2 La mesure de la dimension qualité

L'ESSIL permettra le calcul d'un indice de qualité pour chacun des emplois déclarés par le répondant. La mesure proposée s'inspirera de celle utilisée par Potvin et autres (2001). Cette mesure dichotomique est basée sur l'atteinte d'un seuil arbitrairement fixé à 75 % de la médiane du revenu de la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi; les emplois de piètre qualité sont ceux pour

lesquels les travailleurs n'atteignent pas ce seuil de rémunération. La qualité des emplois ne se résume certes pas à la quantité d'argent que les gens en tirent; une foule de facteurs dits intrinsèques devraient aussi être pris en considération. Cependant, il serait trop onéreux de les mesurer pour chaque épisode d'emploi. Nous pouvons cependant considérer l'atteinte d'un revenu décent comme un indice convenable de la qualité des emplois, dans la mesure où il correspond au pouvoir différentiel des individus dans le marché du travail.

Afin de tenir compte des aspects non monétaires de la qualité des emplois, certains chercheurs ont travaillé à l'élaboration d'un indice qui prend en compte un éventail de caractéristiques (Jencks et autres, 1988; voir Letourneau et Bernard, 1994, 2002 pour une validation canadienne de l'indice). Ces travaux consistent en l'élaboration d'un indice *objectif* de la qualité *subjective* des emplois, qui représente en quelque sorte le jugement que la moyenne des travailleurs porteraient sur un emploi. Une mesure globale de la satisfaction du travailleur face à son emploi est régressée sur diverses mesures factuelles relatives à cet emploi. Cette régression permet le calcul de poids associés à chacune des caractéristiques mesurées. Chacun de ces poids représente la contribution nette de chacun des facteurs à la satisfaction en emploi globale, c'est-à-dire la quantité de satisfaction associée à la présence ou l'absence de chacune des caractéristiques dans un poste donné. On peut ainsi calculer un indice qui permet de quantifier, en quelque sorte, la qualité du poste occupé par chacun des répondants à partir des diverses caractéristiques rapportées par ces derniers.

Contrairement à la mesure couramment utilisée en économie et par Potvin et autres, l'indice de qualité de l'emploi ne prend pas la rémunération comme seul étalon de mesure. Celle-ci est plutôt considérée comme une caractéristique parmi d'autres, dont la contribution nette à la satisfaction en emploi est évaluée dans le

calcul de l'équation de régression. Il faut toutefois souligner un désavantage de cette approche : elle exige l'accès à des données relativement détaillées sur les conditions de travail. L'ESSIL rendra possible le calcul d'un tel indice de la qualité des emplois à tous les quatre ans seulement. L'avantage d'un tel indice est qu'il pourra servir à calibrer périodiquement l'indice basé sur le revenu.

6.4.3 L'interface avec les autres thèmes de l'enquête

Afin de mesurer les impacts potentiels de la précarité dans la vie des individus, l'ESSIL procédera à des mesures dans plusieurs autres domaines. L'enquête inclut des questions sur la santé physique et la santé mentale sur une base annuelle, de même que la collecte de renseignements plus détaillés qui coïncideront avec le module quadriennal sur le travail. À cette occasion, une foule de renseignements seront recueillis au sujet des conditions de travail dans l'emploi en cours au moment de l'entrevue.

On retrouvera également des questions au sujet de la scolarité, des réseaux sociaux et du soutien social. Ces dernières sont particulièrement novatrices dans le contexte de l'étude de la précarité. Elles permettront en effet d'étudier la mobilisation du réseau social de l'individu lors de la perte d'emploi et de la recherche d'emploi. On pourra, par exemple, étudier les déterminants de la demande d'assistance et les conséquences de l'aide apportée par le réseau social sur la capacité des individus à se sortir d'un épisode sans emploi et sur la nature des stratégies employées.

6.5 Un outil au service des politiques publiques

En plus des politiques sur la question des normes du travail et du statut juridique des travailleurs dans une situation précaire, on retrouve plusieurs politiques portant sur les causes et les conséquences de la

précarité qui pourraient bénéficier de l'éclairage apporté par les données de l'ESSIL. D'une part, les données longitudinales permettent de démêler l'écheveau des causes. Comme on a pu le voir lorsque nous avons traité des effets de la précarité sur la santé et la santé mentale, la séquence des phénomènes n'est pas toujours très claire dans les recherches, en raison notamment des limites inhérentes aux données transversales. D'autre part, il est important que les politiques concernant la précarité du travail soient élaborées en tenant compte des liens du phénomène avec la famille, la santé et l'éducation. Suivant l'esprit de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale (projet de loi 112), le gouvernement doit :

« faire en sorte que les politiques et mesures pouvant contribuer à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale soient complémentaires et cohérentes. »

Cela cadre bien avec la conception de l'ESSIL ainsi qu'avec la perspective de la précarité présentée dans le présent texte. Les politiques dont on peut le mieux montrer l'arrimage avec cette enquête sont celles qui prennent déjà en compte cette intégration. Cependant, on peut également souligner les améliorations qu'il serait possible d'apporter aux politiques sectorielles si l'on avait accès à des données intégrées. C'est la raison pour laquelle nous allons dans cette section prendre l'exemple de politiques du gouvernement du Québec ayant un lien direct ou indirect avec la problématique de la précarité du travail et expliquer comment les données de l'ESSIL permettraient d'évaluer l'atteinte de leurs objectifs ou d'améliorer leur conception afin de les rendre plus adaptées à l'expérience des individus. Nous examinerons successivement des propositions de modification à la politique sur les normes du travail, puis des éléments de politique en santé, en éducation, de même que des initiatives s'adressant plus spécifiquement à deux populations, les jeunes et les retraités.

Ainsi, le *Rapport Bernier* recommandait au gouvernement de faire les efforts nécessaires afin d'étendre à tous les travailleurs à statut non traditionnel la protection accordée en vertu des lois sur le travail. Cette recommandation se base sur une notion classique de la précarité du travail, faute d'un accès à des données longitudinales qui permettraient d'avoir une perspective moins formelle et statique. Avec l'accès aux données de l'ESSIL, les recommandations du *Rapport Bernier* auraient pu être davantage axées sur une notion dynamique et intégrée de la précarité qui tienne compte des raisons pour lesquelles les individus se retrouvent dans de telles situations de travail précaire. Elles auraient en outre pu fournir des pistes de solution afin d'enrayer le travail précaire en plus de pallier aux conditions adverses dans lesquelles ces travailleurs se trouvent.

On a vu plus haut que le statut précaire des travailleurs et les conditions qui lui sont associées peuvent avoir des conséquences négatives sur leur santé. C'est la raison pour laquelle la *Politique de la santé et du bien-être* (PSBE) énonce l'intention...

« ...d'appuyer les efforts [...] des autres ministères et organismes concernés visant à augmenter la création d'emplois stables et à améliorer l'accès au marché du travail... »

...reconnaissant de ce fait la nature intersectorielle du phénomène de la précarité du travail. De plus, la PSBE reconnaît que le milieu de travail peut :

« [...] contribuer à maintenir ou même à améliorer la santé, physique et mentale, et le bien-être, particulièrement s'il représente une source de réalisation personnelle et qu'il donne à l'individu le sentiment d'exercer un certain contrôle sur l'organisation du travail. »

La vérification de l'atteinte de ces grands objectifs implique que l'on tienne compte non seulement de la nature du travail comme telle mais des interactions

entre le travail et les autres sphères d'activité des travailleurs, afin de mieux comprendre l'impact des politiques sur les plans individuel et familial. L'ESSIL, de par son large éventail de mesures portant autant sur la santé et la santé mentale que sur la dynamique familiale, fournira au gouvernement les moyens de coordonner davantage ses actions relativement aux effets du travail sur la santé et de la santé sur le travail à travers l'employabilité.

De son côté, la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* reconnaît que le manque de compétences ou leur caractère désuet comporte de sérieux risques d'exclusion du marché du travail et d'exclusion sociale. Elle reconnaît que les personnes en emploi doivent :

[...] « avoir la possibilité de développer ou d'enrichir leurs compétences de manière à être en mesure d'occuper ou de conserver un emploi, d'améliorer leurs conditions de travail, de progresser dans leur cheminement de carrière ou d'exercer leur mobilité sur le marché du travail. »

La politique reconnaît également le besoin d'avoir accès à des données afin d'avoir une meilleure compréhension des besoins des adultes et des processus d'apprentissage qui leur sont propres et de favoriser ainsi la mise à jour des connaissances, de sorte que les adultes aient un meilleur contrôle sur leur trajectoire d'emploi. L'ESSIL, par la place importante qu'elle accordera à l'éducation et par l'adoption d'une perspective « d'éducation tout au long de la vie », permettra d'étudier le parcours de formation de l'individu et la relation qu'il entretient avec la trajectoire d'emploi (voir chapitre 5).

Finalement, l'ESSIL permettra également l'évaluation et l'amélioration des politiques s'adressant à des groupes spécifiques comme les jeunes et les retraités. Par exemple, le *Plan d'action jeunesse* prévoit cibler certaines mesures existantes favorisant la formation et

l'insertion professionnelle des jeunes de même que la conciliation du travail et de la famille, trois problématiques interreliées et susceptibles de présenter une dynamique particulière à ce groupe d'âge. Enfin, un avis produit par le *Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*⁵ soulignait l'importance de favoriser la retraite progressive pour adapter les milieux de travail aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre et favoriser le transfert de l'expertise à la relève. Afin d'atteindre cet objectif, il est nécessaire que les travailleurs vieillissants soient en mesure de poursuivre leur engagement sur le marché du travail, conformément aux intentions du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille⁶. Il est donc important de comprendre les effets négatifs de la trajectoire d'emploi sur la santé, ce qui ne peut être vraiment accompli qu'au moyen de données intégrées et longitudinales.

Comme nous l'avons démontré dans ce texte, le phénomène de la précarité du travail gagnerait à être étudié dans une perspective intégrée et longitudinale. L'ESSIL permettra de donner une dimension nouvelle à plusieurs des domaines d'action du gouvernement et constituera un moyen de rendre les politiques publiques plus conformes à la réalité dynamique et complexe des individus.

5. Cabinet du ministre aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail. « Favoriser la retraite progressive pour tenir compte du vieillissement de la population », Communiqué c3787, 27 janvier 2003.

6. « Bonjour, le boulot après 65 ans », *Le Devoir*, 24 octobre 2003.

Bibliographie

- ABBOTT, A. (1995) 'Sequence Analysis: New Methods for Old Ideas', *Annual Review of Sociology*, vol. 21, p. 93-113.
- ABBOTT, A. et A. HRYCAK (1990) « Measuring Resemblance in Sequence Analysis: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers », *American Journal of Sociology*, vol. 96, no 1, p. 144-185.
- ATTEWELL, P. (1999). « The Impact of Family on Job Displacement and Recovery », *The Annals of the American Academy of Political and Social Research*, vol. 562, n° 1, p. 66-82.
- AVISON, W. R. 2001. « Unemployment and its consequences for mental health », in *Restructuring Work and the Life Course*, Victor W. Marshall, Walter Heinz, Helga Krueger, and Anil Verma (Eds.), Toronto: University of Toronto Press, p. 177-200.
- BARDASI, E., et M. FRANCESCONI (2000). « The Effect of Non-standard Employment on Mental Health in Britain », *IZA Discussion Paper*, n° 232, 69 p.
- BILLARI, F. C. (2001). « Sequence Analysis in Demographic Research », *Canadian Studies in Population*, vol. 28, n° 2, p. 439-458.
- BOOTH, A. L., M. FRANCESCONI et J. FRANK (2002). « Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, p. F189-F213.
- CASPI, A., et autres (1998). « Early Failure in the Labor Market: Childhood and Adolescent Predictors of Unemployment in the Transition to Adulthood », *American Sociological Review*, vol. 63, n° 3, p. 424-451.
- DOOLEY, D., J. PRAUSE et K. A. HAM-ROWBOTTOM (2000). « Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 41, n° 4, p. 421-436.
- DOOLEY, D. et J. PRAUSE (1998). « Underemployment and alcohol misuse in the National Longitudinal Survey of Youth », *Journal of Studies on Alcohol*, vol. 59, no 6, p. 669-680.
- DIJKSTRA, W., et T. TARIS (1995). « Measuring the Agreement Between Sequences », *Sociological Methods and Research*, vol. 24, n° 2, p. 214-231.
- FALISSARD, B. (1996). *Comprendre et utiliser les statistiques dans les sciences de la vie*, Paris, Masson, 314 p.
- HALVORSEN, K. (1998). « Impact of Re-employment on Psychological Distress among Long-term Unemployed », *Acta Sociologica*, vol. 41, n° 3, p. 227-242.
- KIM, S., et D. C. FELDMAN (2000). « Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and its Consequences for Quality of Life in Retirement », *Academy of Management Journal*, vol. 43, n° 6, p. 1195-1210.
- JENCKS et autres (1998). « What is a Good Job? A New Measure of Labor Market Success », *American Journal of Sociology*, vol. 93, n° 5, p. 1322-1357.
- LE BOURDAIS, C. et J. RENAUD (2001). « Using Event-history Analysis: Lessons from Fifteen Years of Practice », *Canadian Studies in Population*, vol. 28, n° 2, p. 249-261.
- LEVESQUE, M. et D. WHITE (2001). « Social capital, human capital and exit of beneficiaries from long-term social assistance », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 26, n° 2, p. 167-192.
- LOWE, G. et G. SCHELLENBERG (2001). « What's a good job? The importance of employment relationships », *CPRN study*, Ottawa, ON: Canadian Policy Research Networks, n° W105, 119 p.

- MARSHALL, V. et M. MUELLER (2002). « Rethinking social policy for an aging workforce and society: Insights from the life course perspective », *Discussion Paper* No. W|18, Canadian Policy Research Networks, Canada.
- NARDONE, T., J. VEUM et J. YATES (1996). Measuring Job Security. *Monthly Labor Review*, vol. 120, n° 6, p. 26-33.
- PAUGAM, S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, 437 p.
- POTVIN, R., et autres (2001). « Précarité et nouveaux rapports de travail dans les années 1980 et 1990 », dans : *Problèmes sociaux* (sous la direction de Henri DORVIL et Robert MAYER), Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, tome 1, chap. 16, p. 373-396
- SCHERER, S. (2001). « Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany », *European Sociological Review*, vol. 17, n° 2, p. 119-144.
- SINGH, G., et A. VERMA (2001). « Early Retirees of a Telecommunications Firm – Patterns of Employment and Working Time », dans : *Working time in comparative perspective*, Kalamazoo: Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, vol. 2, p. 157-180.
- STRANDH, M. (2000). « Different Exit Routes from Unemployment and their Impact on Mental Well-being: The Role of the Economic Situation and the Predictability of the Life Course », *Work, Employment and Society*, vol. 14, n° 3, p. 459-479.
- WHEATON, B. (1990). « Life Transitions, Role Histories, and Mental Health », *American Sociological Review*, vol. 55, n° 2, p. 209-223.