

Cahiers de la recherche en éducation

Intermittence en emploi et construction de la compétence professionnelle

Andrée LaRue, Romaine Malenfant, Lucie Mercier et Michel Vézina

Volume 6, numéro 3, 1999

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1016975ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1016975ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

ISSN

1195-5732 (imprimé)

2371-4999 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

LaRue, A., Malenfant, R., Mercier, L. & Vézina, M. (1999). Intermittence en emploi et construction de la compétence professionnelle. *Cahiers de la recherche en éducation*, 6(3), 351–372. <https://doi.org/10.7202/1016975ar>

Résumé de l'article

Cet article a pour objectif de montrer en quoi les conditions associées à l'intermittence en emploi au Québec rendent difficile la construction de la compétence professionnelle pour des travailleuses et des travailleurs qui détiennent des diplômes universitaires ou du secteur professionnel au collégial. Les données proviennent d'une étude qualitative de type empirique basée sur la méthode du récit; cette étude a été réalisée de 1997 à 1999.



Intermittence en emploi et construction de la compétence professionnelle

Andrée **LaRue**
Romaine **Malenfant**
Lucie **Mercier**
Michel **Vézina**

CLSC Haute-Ville-Des-Rivières

Résumé – Cet article a pour objectif de montrer en quoi les conditions associées à l'intermittence en emploi au Québec rendent difficile la construction de la compétence professionnelle pour des travailleuses et des travailleurs qui détiennent des diplômes universitaires ou du secteur professionnel au collégial. Les données proviennent d'une étude qualitative de type empirique basée sur la méthode du récit; cette étude a été réalisée de 1997 à 1999.

Introduction

Cet article s'intéresse au phénomène de l'intermittence en emploi. Plus précisément, il aborde les difficultés auxquelles les travailleuses et les travailleurs intermittents les plus jeunes sont confrontés pour développer leur compétence au travail, et montre comment ce contexte est susceptible d'agir sur leur motivation au travail.

La première partie du texte situe l'acquisition et la reconnaissance de la compétence professionnelle des travailleuses et des travailleurs intermittents comme un des éléments importants du processus de socialisation professionnelle et de la construction de l'employabilité dans un contexte où les taux de chômage sont élevés. Des précisions concernant la méthodologie utilisée sont ensuite apportées, puis des indications sont fournies pour être à même de mieux comprendre les situations de travail et les conditions reliées à l'intermittence en emploi. L'article se poursuit en montrant comment ces circonstances constituent autant d'entraves au développement de la compétence professionnelle; il se termine en évoquant le fait qu'elles induisent certains comportements de retrait à l'égard du marché du travail.

1. À propos de la construction de la compétence professionnelle

La socialisation professionnelle est un processus qui s'échelonne dans le temps (Dubar, 1991). Elle s'amorce sur les bancs de l'école par l'acquisition scolaire des compétences professionnelles, et se poursuit tout au long des expériences de travail. Il est en effet reconnu que les expériences de travail produisent des savoirs spécifiques, des connaissances qui seules permettent la véritable maîtrise des tâches et des contextes dans lesquels le travail s'effectue, et sans lesquelles, en fait, cette maîtrise est impossible (Rose, 1998; 1996). La compétence professionnelle correspond alors aux connaissances et aux qualités mises à contribution pour effectuer un travail (Mandon, 1988), celles-ci n'étant pas statiques dans le temps, mais ayant un caractère évolutif (LeBoterf, 1994; Lévy-Leboyer, 1996; Wittorski, 1998). Le processus de socialisation professionnelle procède ensuite par la reconnaissance des compétences acquises, et ce, par différentes instances, dont la clientèle, les pairs et les personnes qui embauchent.

Il semble que les premières expériences de travail constituent un moment important de la socialisation professionnelle (Dubar, 1991; Sainsaulieu, 1985). Ces premières expériences de travail correspondent en fait à une étape dite d'insertion professionnelle; moment qui serait caractérisé par une succession de périodes où alternent les périodes d'études, de travail et de chômage et qui prend fin par l'obtention d'un emploi stable et l'arrêt des démarches de recherches d'emploi (Vincens, 1981). Les synthèses relatives aux travaux sur l'insertion professionnelle questionnent cependant l'utilisation du concept d'insertion pour saisir la dynamique des trajectoires professionnelles (Laflamme et Alaluf, 1993; Nicole-Drancourt, 1994; Tanguy, 1986). D'une part, les conditions qui étaient

jadis associées aux débuts de la vie professionnelle se prolongent, semble-t-il, dans le temps. Nos travaux sur le phénomène d'intermittence en emploi confirment d'ailleurs ce point de vue : des travailleuses et des travailleurs ayant pourtant une dizaine d'années d'expérience sur le marché du travail n'ont jamais eu accès à un emploi stable (Malenfant, LaRue, Mercier et Vézina, 1999). D'autre part, la multiplication des contrats à durée déterminée et l'instabilité des emplois mettent en cause l'idée même de pouvoir être inséré une fois pour toute sur le marché du travail (Charlot et Glasman, 1998).

Les fermetures massives des entreprises et la montée des taux de chômage en amènent certains d'ailleurs à penser que les compétences acquises et la reconnaissance de ces compétences par plusieurs employeurs seraient actuellement un atout presque aussi important dans le maintien des individus sur le marché du travail, et donc dans leur insertion sur le marché du travail, que le fait de détenir un emploi présumément stable (Trottier, Laforce et Cloutier, 1998). Nous nous inscrivons d'emblée dans cette perspective ; ceci nous conduit à considérer que l'acquisition, le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles sont des éléments importants du cheminement professionnel des travailleuses et des travailleurs, et que la construction de cette compétence constitue une des composantes majeures de leur employabilité.

L'employabilité renvoie à la capacité des personnes d'obtenir un emploi (Demazière, 1995). Des études en sociologie du chômage ont mis en évidence que cette capacité à obtenir un emploi dépend de facteurs sociaux et individuels. Ainsi, l'employabilité des personnes varie en fonction du nombre d'emploi disponibles dans une région, et selon des caractéristiques telles que l'âge et la durée de la période de chômage. Il est bien connu également que le niveau de formation académique est un élément qui interfère sur l'employabilité. Au Québec, par exemple, les études en sociologie de l'éducation ont montré que la situation sur le marché de l'emploi des individus qui ont une formation collégiale et universitaire est meilleure que la situation de celles et ceux qui ont des études secondaires : ils se trouvent plus facilement de l'emploi et connaissent des périodes de chômage moins longues (Trottier, Diabomba et Perron, 1995). Des études ont également montré que, dans une population où la proportion des personnes scolarisées est élevée, la sélection pour obtenir des emplois va se faire certes en fonction du diplôme obtenu, mais en considérant en plus l'expérience accumulée (Rose, 1998 ; Gauthier, 1998). La maîtrise des compétences pour effectuer le travail et la reconnaissance de cette maîtrise par les autres est donc un facteur qui interfère sur l'employabilité des personnes plus scolarisées,

sur leur capacité à obtenir des contrats, et ce, d'autant plus lorsque les taux de chômage sont élevés.

Notre objectif est de montrer en quoi les conditions associées à l'intermittence en emploi au Québec rendent difficile la construction de la compétence professionnelle sur le marché du travail et, en corollaire, le développement de l'employabilité. L'intermittence en emploi renvoie à la situation professionnelle des personnes qui passent continuellement d'une période de travail rémunéré à une autre période où elles se trouvent involontairement sans emploi (Cingolani, 1986). Les travailleuses et les travailleurs intermittents n'ont pas de lien de continuité avec un établissement ou une entreprise; ils subissent régulièrement des interruptions de travail. Il n'y a pas encore de données qui permettent d'avoir une représentation exacte du phénomène pour le Québec. Toutefois, il semble que la proportion de la population concernée par ces formes d'emploi se soit accrue depuis les dernières décennies (Desrochers, 2000; Tremblay, 1994). Ainsi en 1995, l'emploi traditionnel à temps plein et à durée indéterminée ne représente plus que 68,2% de l'ensemble des emplois, comparativement à 80,7% en 1976 (Conseil de la santé et du bien-être, 1997). Et toujours en 1995 au Québec, 22% des personnes au travail occupent un emploi temporaire, soit un emploi dont la durée est inférieure à un an (Ministère de la Sécurité du Revenu, 1996).

Dans une situation où les établissements et les entreprises ont de plus en plus tendance à offrir des contrats à durée déterminée à leur personnel, dans laquelle la compétition entre les travailleuses et les travailleurs est forte, la compétence professionnelle devient donc un atout essentiel pour réussir à se maintenir sur le marché du travail. En fait, la compétence professionnelle et la reconnaissance de cette compétence par les personnes qui embauchent apparaissent des éléments importants de contrôle sur l'avenir des travailleuses et des travailleurs intermittents les plus scolarisés: elles leur permettent de survivre sur le marché du travail, d'être une personne qui est choisie et rechoisie encore pour effectuer les contrats offerts, bref de tirer son épingle du jeu dans un contexte où la quête d'emploi est un processus qui est sans cesse à recommencer.

2. La méthodologie

Les données présentées sont tirées d'une étude exploratoire portant sur l'intermittence en emploi au Québec et réalisée entre 1997 et 1999¹. Il s'agit

1 Cette recherche a été subventionnée par le Conseil québécois de la recherche sociale.

d'une recherche qualitative de type empirique basée sur la méthode du récit (Bertaux, 1997). Au total, une cinquantaine d'entrevues semi-dirigées, de 90 minutes en moyenne, ont été réalisées auprès de travailleuses et de travailleurs de 20 à 60 ans, de scolarité secondaire, collégial et universitaire, et qui occupent des professions et métiers différents. L'entretien s'amorçait en demandant à la personne de dresser un portrait de sa situation actuelle en emploi. Il se poursuivait selon la méthode empathique, c'est-à-dire en suivant l'enchaînement des propos (Kaufmann, 1996), mais de manière toutefois à pouvoir reconstituer les trajectoires d'emploi depuis l'arrivée sur le marché du travail, et en mettant l'accent sur les transitions entre les périodes avec et sans emplois, puis sur les événements, les décisions et les opportunités qui les ont façonnées.

L'approche adoptée postule que les actrices et les acteurs sociaux participent de façon active à la construction de leur réalité et qu'ils sont les mieux placés pour communiquer le sens qu'ils donnent à celle-ci; la manière dont sont vécues les expériences et sont interprétés les événements étant des dimensions essentielles à la compréhension de la réalité étudiée (Denzin et Lincoln, 1994).

Les données ont été analysées en considérant à la fois des éléments de la sociologie de l'emploi (Maruani et Reynaud, 1993) et de la sociologie de l'expérience (Dubet, 1994). L'activité professionnelle a été vue comme une construction sociale qui prend appui non seulement sur les systèmes économiques, mais aussi sur les rapports sociaux qui modulent les conditions d'accès et de retrait du marché du travail.

Toutes les entrevues ont été enregistrées et retranscrites verbatim par une entreprise spécialisée, puis une réduction des témoignages a été réalisée par les chercheuses. L'analyse a été effectuée en confrontant d'abord la compréhension que chaque chercheuse avait des expériences recueillies auprès des personnes intermittentes, puis en confrontant ensuite les hypothèses émergentes. Il s'agit là du processus dit d'interanalyse dans lequel l'échange permet de mieux élucider ce qui s'est dit et s'est produit lors de l'entrevue (Legrand, 1993). Les récits des trajectoires ont permis de reconstruire le contexte associé à chacune des expériences vécues. Une analyse transversale de l'ensemble des entrevues a ensuite été effectuée.

Même si le fait d'être compétent dans l'exercice de son métier ou de sa profession est important pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs dans un contexte où les taux de chômage et la compétition sont élevés, les propos

sur la compétence au travail recueillis lors de la tenue de cette étude sur l'intermittence en emploi sont ressortis avec plus d'acuité encore dans les entrevues réalisées auprès de celles et de ceux qui occupent des emplois qui requièrent des formations spécialisées et auxquels donnent accès les diplômes universitaires et ceux du secteur professionnel au collégial. Ainsi, cette étude² a permis de montrer qu'un des éléments distinguant les quelques personnes qui vivent mieux les conséquences reliées à leur situation d'emploi de celles qui les vivent moins bien, consiste justement dans le fait qu'elles se sentent compétentes au travail, qu'elles sont reconnues et recherchées par celles et ceux qui embauchent à cause de cette compétence à l'ouvrage. De manière générale, ces travailleuses et ces travailleurs sont âgés d'environ 45 ans, ont à leur actif une dizaine d'années d'expérience, et ont déjà obtenu un emploi stable ou du moins des contrats de plus longue durée.

En parallèle, nous avons le discours de travailleuses et de travailleurs plus jeunes, qui n'avaient pas connu de stabilité en emploi et dont les propos s'articulaient plutôt autour des difficultés qu'ils avaient à construire et à faire reconnaître leur compétence professionnelle dans un contexte d'intermittence en emploi. Pour cet article, nous avons donc choisi de nous référer plus spécifiquement au contenu des quinze entrevues réalisées auprès d'eux. Compte tenu du caractère exploratoire de la recherche à laquelle nous nous rapportons et compte tenu du nombre relativement restreint d'entrevues utilisées pour cet article, il va sans dire que nous ne prétendons pas fournir des résultats généralisables sur le travail intermittent. L'intérêt de notre démarche réside plutôt dans le fait d'en arriver à améliorer la connaissance et la compréhension de certaines expériences et de certains parcours professionnels associés à cette situation d'emploi.

Nous utilisons donc plus précisément ici les quinze récits de celles et de ceux qui, pour la plupart, ont moins de 35 ans et qui détiennent un diplôme universitaire ou du secteur professionnel au collégial. Contrairement aux diplômes de formation générale au secondaire et au collégial, ceux décernés par l'université et par le secteur professionnel du collégial confèrent des savoirs spécialisés qui permettent d'occuper des emplois exigeant des connaissances et des habiletés spécifiques. Les personnes retenues ont des diplômes techniques en diététique, en radiologie, en sciences infirmières, en télécommunications, ou encore des

2 Cette étude a donné lieu d'ailleurs à la publication du rapport suivant : Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L., Vézina, M. (1999). *Travailler un peu, beaucoup, passionnément... pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale*. Québec : Équipe RIPOST.

baccalauréats en architecture, en relations industrielles, en enseignement, en counselling et orientation, et en communication. Ces diplômes correspondent à autant de formations préalables à l'accès et à l'obtention d'emplois nécessitant des savoirs spécifiques; ils constituent donc aussi autant d'acquis susceptibles de jouer favorablement sur leur employabilité.

Même si les personnes retenues ont, pour la plupart, moins de 35 ans, il ne s'agit pas essentiellement d'une population jeune, au sens où la plupart d'entre eux possèdent les caractéristiques associées à l'âge adulte (Duval, 1998): ces personnes ne vivent plus chez leurs parents, certaines ont un conjoint ou une conjointe, quelques-unes ont un enfant. Ces personnes se caractérisent cependant par le fait qu'elles n'ont jamais eu d'emploi stable qui leur aurait permis, pendant quelques années du moins, de maîtriser un contexte de travail et d'y acquérir une certaine assurance dans l'exercice de leur métier ou profession. Cette situation constitue donc pour elles un contexte susceptible d'entraver leur employabilité. Toutefois, la plupart d'entre elles ont déjà plusieurs expériences de travail à leur actif, et ces expériences s'échelonnent sur une période d'au moins cinq ans. Mais leur cheminement professionnel est fait d'un enchaînement de petits contrats réalisés au sein d'entreprises différentes.

3. Quelques conditions de travail liées à l'intermittence en emploi

Nous rendons compte ici de certaines conditions de travail qui structurent la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs intermittents pour bien saisir leur réalité et pouvoir montrer ensuite en quoi et de quelle manière ces éléments interfèrent sur la construction de leur compétence professionnelle.

Il faut d'abord dire que la plupart des travailleuses et des travailleurs intermittents dont il est question ici sont dans une situation où ils sont continuellement à entreprendre des démarches pour se trouver un nouveau contrat, un nouvel emploi, et vivent constamment aussi des arrêts de travail. Ainsi, ils sont six sur quinze à travailler sur appel en milieu scolaire comme enseignante, en milieu hospitalier comme infirmière, technicienne en diététique, ou en radiologie, ou encore dans le milieu des communications comme journaliste. Les établissements ou les entreprises les contactent pour leur offrir quelques jours ou quelques semaines de travail tout au plus. Et même s'ils sont susceptibles de recevoir dans l'année plusieurs appels de ces organisations avec lesquelles ils font affaire, ceci signifie également qu'il peut se passer plusieurs mois aussi sans qu'ils en

aient. Compte tenu de ces circonstances, il y en a donc quatre qui, par moments, cumulent à ces contrats qu'ils obtiennent et qui sont reliés à leur secteur de formation, au moins un autre emploi dans le domaine de la restauration ou de la vente.

Quant aux neuf autres, ils signent des contrats de plus ou moins courte durée auprès d'entreprises ou d'établissements différents. Ils sont architecte, conseiller en orientation, professionnel des arts visuels, des relations industrielles, agent de communication, technicien en géologie, en génie civil. La compilation des informations relatives à la durée des contrats obtenus depuis les deux dernières années indique que les deux tiers d'entre eux étaient de six mois ou moins. Les informations indiquent également que la moitié de ces travailleuses et travailleurs ont eu au moins trois milieux de travail différents au cours de cette période, l'un d'entre eux en ayant eu cinq dans une même année.

Pour comprendre les effets des conditions associées à l'intermittence en emploi sur le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles, il importe aussi de bien saisir les contextes de travail dans lesquels se retrouvent les travailleuses et les travailleurs lorsqu'ils sont engagés pour un contrat à durée déterminée ou lorsqu'ils sont sur appel. Il faut alors préciser que ces types d'engagements recouvrent en fait trois situations. Les travailleuses et les travailleurs intermittents peuvent être engagés 1) pour effectuer un mandat en particulier, 2) pour remplacer du personnel régulier en vacances ou en congé de maladie, 3) ou encore pour pallier le manque d'effectifs dans une organisation lors des périodes de surplus de travail. Ces différentes situations d'embauche impliquent qu'il y a alors dans ces établissements ou entreprises un besoin pressant de faire exécuter un travail, ce qui suppose que la personne employée doit pouvoir répondre promptement et efficacement aux exigences du travail demandé. Ces situations d'embauche supposent aussi que la personne engagée a dès le début du contrat les ressources professionnelles nécessaires pour effectuer le mandat, et ce, dans les délais requis. Elles supposent aussi qu'elle ait un niveau d'autonomie suffisant pour pouvoir remplacer à pied levé du personnel régulier, de même que la capacité d'adaptation nécessaire pour être fonctionnelle et performante le plus rapidement possible dans un environnement nouveau.

À cet effet d'ailleurs, il semble que la concurrence accrue entre les entreprises, les exigences de flexibilité et les transformations de l'organisation du travail qu'elles entraînent ont changé les attentes des personnes qui embauchent à l'égard des compétences à posséder (Carnevale, Gainer et Meltzer, 1990; National Center on Education and Economy, 1990). Sont maintenant recherchés des

travailleuses et des travailleurs qui manifestent des habiletés relationnelles, pour le travail en équipe et la gestion des conflits, mais surtout qui sont autonomes envers le travail qu'ils doivent effectuer, capables également d'innover et d'être créatifs; enfin, qui sont disposés à apprendre pour être en mesure de pouvoir affronter les changements constants des techniques et des outils de travail (Delobbe, 1996).

Il faut comprendre que ces connaissances et qualités doivent non seulement faire partie du bagage des travailleuses et des travailleurs intermittents, mais constituent le minimum qu'ils doivent posséder pour espérer être réembauchés et, à long terme, réussir à se maintenir sur le marché du travail, les entreprises ayant de plus en plus tendance à ne payer que le temps de travail efficace (Charlot et Glasman, 1998). Or, la situation des travailleuses et des travailleurs intermittents les plus jeunes a ceci de paradoxal et de très exigeant qu'ils commencent leur vie professionnelle en ayant besoin, pour survivre sur le marché du travail dans leur domaine de formation, de ces acquis qui sont habituellement le fruit de l'expérience et qui auparavant s'obtenaient au bout d'un certain temps passé à l'emploi d'une entreprise.

Il faut aussi saisir que, pour les travailleuses et les travailleurs intermittents, chacun des emplois effectués constitue en fait un contexte d'évaluation de leur compétence à l'ouvrage, qu'un contrat qui se solde par une évaluation positive accroît pour l'avenir leur capacité à se trouver un autre contrat, participe au développement de leur employabilité, alors qu'au contraire un contrat qui se solde par une évaluation négative altère leur niveau d'employabilité. Les travailleuses et les travailleurs intermittents les plus jeunes se trouvent donc dans une situation où ils ont tout intérêt à effectuer le plus de contrats possibles pour acquérir et développer leurs compétences professionnelles, et pouvoir ainsi construire leur employabilité mais, en même temps, ils doivent prendre garde d'accepter seulement les contrats pour lesquels ils estiment pouvoir s'en tirer avec une évaluation positive de leur performance à l'ouvrage. Ils n'est donc pas dans leur intérêt d'accepter des mandats qui exigeraient de leur part d'avoir à faire des apprentissages trop importants, des mandats qui leur demanderaient plus d'heures qu'il ne peuvent en faire dans le temps prévu, et ce, malgré toute leur bonne volonté, soit ici un grand nombre d'heures de travail supplémentaires non rémunérées. D'une part, ils sont généralement dans un contexte où ils sont tenus de rencontrer les objectifs fixés dans les délais prévus. Et puisque la durée des contrats est généralement courte et les délais habituellement calculés de façon assez serrée, ceci offre peu de marge de manœuvre. D'autre part, pour

augmenter leurs chances d'être réembauchés, les travailleuses et les travailleurs intermittents ont plutôt intérêt à se mettre dans un contexte où ils pourront performer plutôt qu'offrir une production passable. En effet, ce ne sont ni les efforts consentis ni les apprentissages réalisés qui seront évalués par les gens qui embauchent, mais bien la qualité de la production ou du travail effectué.

4. Les difficultés à construire une compétence professionnelle

C'est dans ce contexte fait de contrats qui varient généralement de quelques semaines à quelques mois, où ils ont à répondre promptement, et efficacement surtout, aux exigences requises, qu'évoluent les travailleuses et les travailleurs intermittents. Examinons maintenant comment ces conditions constituent autant de limites pour la construction de leur compétence professionnelle, et ce, en ce qui a trait surtout au développement de leur autonomie au travail.

Être autonome dans l'exercice d'un métier ou d'une profession suppose, entre autres, la pratique puis la maîtrise de toutes les tâches et techniques de travail qui y sont reliées, une bonne maîtrise aussi des outils à utiliser. Or, les travailleuses et les travailleurs intermittents sont généralement engagés pour répondre à un besoin en particulier et, habituellement, ceci implique qu'ils se trouvent confinés aux tâches que suppose l'exécution d'un mandat précis, ou encore à certaines de celles qui sont dévolues à un employé en particulier, celle ou celui qu'ils remplacent. Il arrive donc parfois, au bout de quelques années d'expérience sur le marché du travail, qu'il y a des tâches ou des responsabilités associées à la pratique de leur métier ou de leur profession qu'ils n'ont jamais eu l'occasion d'exercer. Ainsi en est-il pour Élisabeth, qui depuis quatre ans a pourtant occupé diverses fonctions reliées à sa formation universitaire en orientation auprès de quatre employeurs différents. «Il va falloir que je dise oui, oui, oui, pas de problèmes, je suis capable de le faire [...] Je suis très compétente pour le faire [...] bien que j'ai rien [pas d'expériences de travail] qui le prouve» (Élisabeth, formation universitaire). Il arrive aussi que certaines et certains d'entre eux aient le sentiment après avoir eu plusieurs contrats pourtant, de ne pas avoir pu développer une expertise en particulier. Danièle, infirmière dans des CLSC et appelée à travailler pour différents services puis auprès de clientèles de tous genres, va dire par exemple : «Ça fait sept ans que je travaille, mais [...] on a pas [...] le temps de développer une expertise [...] présentement je n'ai pas l'occasion de développer une expertise» (Danièle, formation universitaire).

Le contexte même de leur embauche, mais aussi la brièveté des contrats et les échéanciers serrés, en amènent plusieurs alors à se centrer surtout sur la tâche à accomplir, et à investir moins dans les relations avec les autres employés. Une technicienne en diététique qui fait des remplacements durant les vacances dans trois hôpitaux depuis six ans réussit, au total, à travailler environ trois mois par année dans son domaine de formation; elle juge que «ceux à temps partiel sont plus concentrés à leur travail, sont plus nerveux, que le personnel régulier. Eux autres parlent de vie personnelle» (Marie, formation collégiale). Or, ce repli des intermittentes et des intermittents sur la tâche à accomplir ne favorise guère le développement des connaissances des us et coutumes qui sont propres à chacune des organisations et qui lorsqu'elles sont intégrées peuvent participer à l'amélioration de la qualité du travail à réaliser. Mais encore plus, ce repli sur la tâche à accomplir limite d'autant les possibilités de pouvoir faire reconnaître leur compétence à l'ouvrage par leurs collègues (Sainsaulieu, 1985). Une infirmière sur appel depuis six ans et qui a travaillé dans plusieurs départements de trois hôpitaux déclare: «Quand je vais là, les filles ne me connaissent pas. Donc là, elle, je ne le sais pas si... est-ce qu'on lui fait confiance? [...] ça m'écœure [...] Moi, j'avais pas envie de me justifier, j'avais pas envie de commencer à relater mon passé, là!» (Maryse, formation collégiale).

Lorsqu'ils sont embauchés pour remplacer un employé en particulier et exécuter pendant un court laps de temps certaines des tâches qui lui sont dévolues, les travailleuses et les travailleurs intermittents doivent tenter de calquer ses manières de faire. Or, à devoir sans cesse s'efforcer de se conformer aux manières des autres, ou encore à devoir sans cesse essayer de répondre le plus exactement possible aux attentes des entreprises qui les engagent, certains travailleurs et travailleuses intermittents ont le sentiment de ne jamais pouvoir personnaliser leurs productions au travail, de ne jamais pouvoir faire preuve d'originalité ou de créativité en emploi. Une enseignante en esthétique et en technologie qui fait des remplacements dans quatre écoles depuis plusieurs années affirme: «On perd un petit peu de notre personnalité, je pense, dans ce temps-là, à toujours s'adapter au milieu» (Céline, formation collégiale). Ce sont donc ici leurs possibilités même d'innover qui sont en cause.

Enfin, l'exercice de la plupart des métiers et professions exige le maniement de quelques outils ou appareils et, pour s'en servir, il faut savoir où les trouver et comment ils fonctionnent. Or, la connaissance d'un nouveau milieu de travail nécessite un minimum de temps, et il est plutôt rare aux dires des personnes interviewées que les outils et appareils à utiliser, et même les manières de faire

pour effectuer leur travail, soient identiques d'un milieu à l'autre. Certes, ils se ressemblent, mais il y a toujours des différences, des particularités qu'il faut connaître pour être à même de pouvoir les faire fonctionner correctement, pour être autonome et efficace en emploi. Cette infirmière sur appel explique encore :

Dans des milieux, t'as pas le temps de commencer à te poser trop de questions. Des fois, il faut que tu fonctionnes rapidement... Il faut que ça roule... Imaginez le stress... les lieux physiques, les appareils qui diffèrent... Et puis : Ah, non ! Nous autres, ici, on fait pas ça comme ça ! (Maryse, formation collégiale).

Il faut voir aussi que cette adaptation de leurs connaissances se fait dans un contexte où les employés qu'ils côtoient et qui, en principe, pourraient les instruire, ont habituellement peu de temps pour de le faire ; surtout, ils ne sont pas toujours disponibles ni disposés à le faire à tous les trois mois pour chaque nouvel arrivant. Les travailleuses et les travailleurs intermittents se trouvent donc sans cesse dans des situations où, pendant quelque temps, ils vont chercher le matériel dont ils ont besoin, vont éprouver des difficultés et manifester une certaine maladresse dans l'utilisation des appareils que requiert l'exercice du métier. Ils vont sans cesse aussi se trouver dans des situations où, pendant quelque temps, les risques de commettre des erreurs vont être accrus, ce qui évidemment ne constitue pas un contexte propice pour la mise en valeur de leurs compétences auprès de leurs collègues et des personnes qui les embauchent.

Devenir autonome dans l'exercice d'un métier et d'une profession requiert ensuite du temps pour apprendre, pour mettre en pratique les connaissances acquises. Or, dans la plupart des cas, la brièveté des contrats place continuellement les travailleuses et les travailleurs intermittents dans des situations où ils disposent de très peu de temps pour apprendre. Ces périodes d'emploi sont tellement courtes, et le temps passé ensuite sans emploi dans leur domaine de formation tellement long, que plusieurs d'entre eux affirment d'ailleurs avoir le sentiment, entre deux contrats, de perdre les acquis réalisés lors des derniers emplois. Une journaliste qui fait des reportages depuis quelques temps pour des stations de radio et de télévision s'exprime ainsi : « Tu commences à prendre le roulement [...] Tu commences à prendre de la rapidité [...] Bang, tu tombes à rien pendant trois, quatre, cinq, six semaines. Ils te rappellent. Tu recommences à zéro » (Catherine, formation collégiale).

Ces mois passés sans travailler dans leur domaine de formation semblent aussi avoir un effet sur leur sentiment de compétence professionnelle. Lorsqu'ils

cessent de travailler pendant un certain temps, ils en viennent parfois à se demander s'ils sont encore capables d'effectuer les tâches pour lesquelles ils ont été formés. Ainsi, cette conseillère en orientation depuis quatre ans avoue : « Quand ça fait un mois ou deux, bon, tu te sens encore professionnelle et tout hein ! Mais quand ça fait cinq mois, six mois là, ton identité professionnelle, tu te dis, suis-je encore capable vraiment de faire [telle et telle chose] ? » (Élizabeth, formation universitaire).

Enfin, lorsque les années passent et qu'ils ne réussissent pas à obtenir des contrats régulièrement dans leur domaine de formation, les jeunes travailleuses et travailleurs intermittents ont l'impression aussi que leur diplôme perd de la valeur, qu'il se dévalue, qu'ils ne signifie plus grand chose pour les employeurs. Depuis sa diplômation en relations industrielles il y a cinq ans, un homme qui a réussi à occuper un seul emploi de huit mois vraiment lié à son domaine de formation s'inquiète : « C'est ça qui me tracasse [...] un diplôme ça a une durée [...] C'est comme les aliments [...] il y a une date d'échéance dessus [...] Il vient un certain temps, ton diplôme [...] Il n'a plus de valeur, le papier » (Marc, formation universitaire). Des individus sont en effet conscients qu'ils doivent rapidement obtenir quelques contrats reliés à leur domaine de formation après la fin de leurs études pour réussir à se tailler une place même précaire sur le marché de l'emploi. Ils sont conscients qu'ils doivent pouvoir présenter aux établissements et aux entreprises un curriculum qui puisse certifier d'un minimum de compétence à l'ouvrage. Et s'ils ne réussissent pas à obtenir ces acquis, c'est leur statut de professionnel, c'est finalement la possibilité même d'avoir une place comme professionnel dans le milieu du travail qu'ils voient peu à peu s'effriter.

Ils se retrouvent dans la situation où ils ont à faire des démarches d'emploi lors desquelles ils doivent paraître sûrs d'eux-mêmes et de leurs compétences pour avoir une chance d'être embauchés, alors que plus le temps passe, moins ils ont confiance en eux, et moins ils sont en mesure de se vendre et de vendre leur curriculum aux personnes susceptibles de les engager. Enfin, lorsqu'ils décrochent un contrat, ils atteignent des niveaux d'anxiété très élevés juste avant de commencer à travailler et lors des premiers temps parce qu'ils craignent de ne pas être à la hauteur des exigences de la fonction.

Le fait fréquent d'être appelés à la dernière minute pour entrer au travail, ou pour commencer un contrat, ajoute au stress qu'ils éprouvent, à la difficulté de pouvoir faire reconnaître leurs compétences. Ceci signifie en effet qu'ils

ont rarement le temps de se préparer à leur nouvel emploi, de se mettre dans le bain ou encore de rafraîchir leurs connaissances. « Fais la job quand on te le demande [...] puis il faut que ça soit parfait. [...] Tu commences dans le métier. Ça fait deux semaines que t'as pas travaillé, mais [...] Il faut que ça fasse comme si tu travaillais huit heures par jour [...] depuis trois semaines » retient Catherine de son expérience de journaliste pigiste à la radio et à la télévision. Être appelé à la dernière minute signifie également que les premiers jours de travail sont très exigeants à cause de cette anxiété qui les accompagnent, mais à cause aussi de la somme de travail à fournir pour être performant dès le début du contrat.

Selon les travailleuses et les travailleurs intermittents, les entreprises et les établissements qui recourent à leurs services exigent de leur part une prestation en emploi qui ne souffre pas de leurs longues et régulières absences du marché du travail. Lorsqu'ils sont engagés, il ne faut pas que paraisse le fait qu'il y a déjà six mois qu'ils ont accompli ce genre de tâches. Il ne faut pas que paraisse aussi le fait qu'ils ont été avertis la veille de la date du début de contrat qu'ils rentraient au travail. « Des fois, on le sait juste deux jours avant, [mais] faut être prête comme si on l'avait toujours su. Il faut être prête comme si ça fait quinze ans qu'on [fait ça] » affirme Céline, enseignante en esthétique et en technologie. Toujours selon les travailleuses et les travailleurs intermittents, les employeurs attendent d'eux le même niveau de performance au travail que celui des employés réguliers. D'ailleurs, selon les dires des personnes rencontrées, ils auraient tendance à comparer leur performance au travail à celle de ceux qui sont en emploi depuis plusieurs années.

À cet effet d'ailleurs, des travailleuses et des travailleurs nous ont raconté que certaines entreprises qui offrent des contrats de pigiste proposent comme moyen de pallier les effets de ces longues absences au travail de venir passer leurs journées au bureau lorsqu'ils n'ont pas de contrats pour regarder les autres à l'œuvre, pouvoir continuer à apprendre leur métier et ne pas perdre leurs acquis. Évidemment, cette offre est perçue comme piégeante. Elle est faite à des personnes qui ont des responsabilités financières à rencontrer et qui doivent gagner des sous pour continuer à les assumer. Il s'agit de personnes de plus de 25 ans qui ont au minimum des frais de logement et d'épicerie à payer, et non des jeunes gens de 17-18 ans qui habiteraient chez leurs parents. Il s'agit donc de personnes qui vont plutôt utiliser le temps dont ils disposent pour entreprendre des démarches pour se trouver un autre emploi, ou encore pour travailler dans un magasin ou un restaurant pour payer leurs dépenses et ce, en attendant de décrocher un contrat plus alléchant dans leur domaine de formation. Toutefois,

s'ils ne répondent pas à cette offre, s'ils ne se présentent jamais au travail les journées où ils n'ont pas de contrats, ils ont l'impression d'être considérés comme des personnes pas vraiment disposées à apprendre, pas vraiment motivées ni prêtes à faire ce qu'il faut, à mettre les efforts nécessaires pour pouvoir obtenir un jour des conditions de travail plus intéressantes ou décentes.

Par ailleurs, les travailleuses et les travailleurs intermittents n'ont pas accès aux formations, dont disposent les employés réguliers dans certains milieux de travail : cours offerts pour l'apprentissage de nouveaux logiciels, pour le maniement de différents outils de travail ou pour l'utilisation de différentes techniques, ou participation à des colloques ou des séminaires sur des problématiques spécifiques. Ces formations auxquelles ils n'ont pas accès sont autant de lacunes à leur expertise qu'ils doivent s'efforcer de combler autrement, au risque encore une fois d'avoir l'air indifférent à ce qui est susceptible d'améliorer leur pratique, mais plus encore au risque de ne plus être compétitif sur le marché du travail. Or, pour s'offrir ces formations, ils doivent en défrayer les coûts et également le faire à des moments et à des heures où ils ne sont pas en emploi, auxquels cas ils sont souvent à court d'argent parce qu'ils n'ont plus de contrats, ou à bout de souffle à cause des exigences de performance que requièrent leurs mandats.

Pourtant, le fait de changer constamment de milieux de travail et de souvent avoir à modifier leurs acquis pour s'adapter aux appareils, aux techniques, aux façons de travailler qui prévalent dans ces environnements qu'ils fréquentent amène plusieurs des travailleuses et des travailleurs intermittents à dire qu'ils sont en perpétuel apprentissage, que leur situation d'emploi exige d'eux une très grande disposition à apprendre et capacité élevée d'adaptation pour être à même de survivre dans ces conditions. « J'ai développé des capacités d'adaptation puis tout ça, mais il reste que fondamentalement ça reste difficile. Je veux dire, on n'a pas le choix d'être à pleine capacité d'adaptation si on veut être capable d'avancer » soutient Danielle, infirmière. Toutefois, plusieurs intermittentes et intermittents ont le sentiment que leur situation d'emploi est perçue par les gens qui embauchent plutôt comme de l'instabilité que comme une expérience propice au développement de la capacité d'adaptation.

5. Les comportements de retrait face au marché du travail

Le contexte de travail des travailleuses et des travailleurs intermittents – les exigences de performance auxquelles ils sont confrontés, les difficultés

qu'ils rencontrent et les efforts qu'ils ont à fournir pour être compétents et reconnus comme tels par les employeurs, le niveau de stress et d'angoisse qui les accompagnent – fait en sorte que plusieurs adoptent au bout de quelques années de ce régime, des comportements de retrait face au marché du travail.

Il y a celles et ceux qui réalisent qu'ils ne sont pas capables de fonctionner dans un contexte d'emploi où ils sont continuellement sous tension, où ils doivent continuellement donner le meilleur d'eux-mêmes et travailler au maximum de leurs capacités. Il y en a qui vont alors aller jusqu'à quitter un emploi trop exigeant avant la date prévue. Il y en a d'autres chez qui le stress et le niveau d'anxiété qu'occasionne le travail, la peur de ne pas être capables de répondre adéquatement aux objectifs et aux exigences de leurs mandats, amènent à développer des problèmes d'insomnie. «Je veux tellement surperformer [...] On se place tellement la barre haute pour ne pas décevoir l'employeur et montrer qu'on est aussi bon que quelqu'un qui a 50 ans, que ça m'empêche de dormir» (Catherine, formation collégiale). Il y en a aussi qui, au bout de quelques années de ce régime, vont vivre des épisodes de maladie, d'épuisement professionnel qui vont les exclure pendant un certain temps de toutes activités professionnelles.

Même les travailleuses et les travailleurs intermittents, qui obtiennent régulièrement des contrats dans leur domaine de formation, qui semblent satisfaire les exigences de leurs employeurs, qui arrivent à mieux tirer leur épingle du jeu dans un tel contexte, finissent par éprouver une certaine lassitude par rapport à leur situation d'emploi et aux conditions de travail qui sont les leurs. Ils disent alors qu'ils ne pourront pas tenir encore longtemps ce rythme et cette intensité au travail. Ainsi parle Émile qui travaille en tourisme; il affirme avoir occupé plus de dix emplois pour autant d'employeurs différents en cinq ans:

Le fait d'être là et d'être tout le temps comme entre deux chaises [...], on sent tout le temps une pression de: prouve-nous que tu es bon! [...] Fais-en plus qu'on t'en demande! [...] Prouve-nous que tu vaux la peine! Prouve-nous que tu es meilleur que tout ce qu'on aura jamais rencontré [...] Je pense que je réussis à fournir ce qu'ils me demandent, sauf qu'il y a quelque part où je ne peux pas endurer ça des années (Émile, formation universitaire).

Ils restent sceptiques aussi à propos de ce que peuvent leur donner tous ces efforts qu'ils investissent dans le travail. Ils estiment en effet que leurs conditions d'emploi ne s'amélioreront vraisemblablement pas avant une dizaine ou une quinzaine d'années, soit jusqu'au moment où une proportion importante de travailleuses et de travailleurs qui détiennent des sécurités d'emploi soient

rendus à l'âge de la retraite. Or, devant l'expectative d'avoir à supporter encore longtemps ces conditions de travail, la très grande majorité d'entre eux pensent à se réorienter pour se doter d'un métier qui leur permettrait d'avoir une vie professionnelle plus satisfaisante, entendre ici qui leur permettrait de travailler de façon régulière et au même endroit. Pour ce faire, certains songent donc à retourner aux études, mais pour aller cette fois se chercher une formation courte, technique, de niveau secondaire ou collégial.

Car il faut voir que les conditions de travail qui accompagnent l'intermittence en emploi, finissent habituellement au bout de quelques années par miner le rapport que les jeunes travailleuses et travailleurs ont avec leur profession, par les détourner du plaisir qu'ils peuvent éprouver à exercer leur métier. Par exemple, une jeune femme en arrêt de travail pour épuisement professionnel au moment où nous avons réalisé l'entrevue disait que le système avait eu raison de son amour du métier. Cette situation en emploi finit d'ordinaire par provoquer une modification à la baisse de la valeur qu'ils accordent au fait de travailler. Plusieurs d'entre eux vont dire, par exemple, qu'au tout début de leurs activités professionnelles, le fait d'avoir un travail intéressant et stimulant était ce à quoi ils accordaient le plus d'importance dans leur vie, qu'ils étaient prêts à faire plusieurs concessions pour pouvoir exercer leur profession. Or, quelques années plus tard, ils réalisent que leur discours a changé.

Autant je crachais sur le fait d'être à la maison que maintenant je me dis, je n'haïrais pas ça élever trois, quatre enfants et m'occuper de ma maison et de ma famille, tellement c'est difficile et tellement c'est crevant de toujours aller au devant et essayer de trouver un emploi et de trouver une satisfaction professionnelle (Catherine, formation collégiale).

D'autres jeunes se disent étonnés de constater que la perspective d'être sur le marché du travail jusqu'à 65 ans maintenant les accable. Une jeune femme qui a un baccalauréat en communication et qui a occupé au moins cinq emplois dans cinq entreprises différentes depuis les deux dernières années confesse : « Ça n'a pas de bon sens ! Si une personne pleine d'énergie comme moi, 28 ans, se sent fatiguée ! [...] Il me reste plus d'années à travailler que des années à date que je travaille ! Je pense qu'il faut faire de quoi ! » (Stéphanie, formation universitaire). Compte tenu de ce qu'a apporté le travail dans leur vie, des bénéfices qu'ils en ont retirés, d'autres enfin affirment qu'ils ne referaient plus les mêmes choix, par exemple, déménager quatre fois en un an ou quitter un conjoint pour un contrat d'un an, que leurs choix en fait ne seraient plus guidés par cette volonté d'exercer leur métier à tout prix.

Conclusion

Les constats présentés dans ce texte et l'analyse qui en est faite ont montré que l'acquisition des compétences professionnelles, la mise en pratique et le développement des connaissances qui y sont spécifiques forment un cheminement jonché de difficultés pour les travailleuses et les travailleurs intermittents qui occupent des emplois requérant des diplômes de l'université et du secteur professionnel collégial. La brièveté des contrats qu'ils obtiennent, la longueur des périodes où, sans emploi, ils ne peuvent exercer leur métier, les contraintes dans les tâches à effectuer et dans l'accès aux formations de toutes sortes, que pose le cadre même des conditions de leur embauche, sont autant de limites à la maîtrise de contextes de travail reliés à l'exercice de leur profession.

Les données montrent aussi que la reconnaissance des compétences professionnelles des travailleuses et des travailleurs intermittents par leurs collègues et employeurs, phase importante du processus de socialisation professionnelle, est également difficile à obtenir, compte tenu des conditions dans lesquelles les capacités des personnes sont mises à l'épreuve : outils et machineries sans cesse changeants qui augmentent les tâtonnements et les risques d'erreur en début de contrat ; attention sur les tâches plutôt que sur le développement des relations avec les autres employés, qui diminue d'autant les possibilités de se faire valoir comme individu ; méconnaissance des milieux de travail et absence de temps de préparation à l'emploi qui ne sont guère propices à la performance.

Les données montrent enfin que, dans ce contexte, rencontrer les objectifs des mandats qui leur sont confiés et satisfaire les exigences de leurs employeurs pour obtenir une évaluation positive de leur performance au travail génèrent bien du stress et de l'anxiété chez les travailleuses et les travailleurs intermittents et limitent leur plaisir au travail.

Quoique la construction de la compétence professionnelle demeure un atout majeur dans le développement de l'employabilité des travailleuses et des travailleurs intermittents, il ne faut pas perdre de vue que d'autres éléments y contribuent également. La motivation à réintégrer le marché du travail, les efforts déployés dans la recherche d'emploi sont en effet des facteurs qui agissent aussi sur les chances de se retrouver rapidement un contrat (Demazière, 1995). Or, il nous apparaît possible que cette insatisfaction retirée de leurs expériences de travail dont nous ont fait part les travailleuses et les travailleurs intermittents rencontrés dans le cadre de cette étude, finisse à plus ou moins long terme par

limiter leur motivation à se chercher des emplois dans leur domaine de formation, et même à accepter de continuer de travailler dans de telles conditions.

Puisqu'il ne s'agissait pas d'une étude longitudinale, mais d'une recherche qui menait plutôt à pouvoir dresser un portrait rétrospectif de la situation vécue par les travailleuses et travailleurs intermittents, puisqu'il n'existe pas non plus d'autres études longitudinales sur la question, nous n'avons pas d'informations qui nous permettraient de présumer de l'évolution des conditions de travail et de la persistance en emploi de ces travailleuses et travailleurs dans leurs métiers et professions.

Par ailleurs, nous ne pouvons nous référer aux cas des quelques personnes interviewées dans le cadre de la recherche sur l'intermittence en emploi dont la compétence était reconnue et recherchée par divers établissements et entreprises, et qui vivaient mieux leur situation d'emploi, pour faire quelque inférence que ce soit à ce propos. Elles avaient en effet un cheminement professionnel trop différent de celles et de ceux auxquels nous nous sommes plus particulièrement intéressés. Dans la plupart des cas, elles avaient déjà eu accès à un emploi stable ou encore à des contrats de plus longue durée qui leur avaient permis d'asseoir leur compétence à l'ouvrage, et, compte tenu de leur âge plus élevé, bénéficiaient aussi d'un réseau de contacts plus élargi et établi depuis plusieurs années.

Un dernier élément est intéressant à soulever. Il semble que l'accumulation des expériences professionnelles des travailleuses et travailleurs qui vivent l'intermittence en emploi, les conditions dans lesquelles s'effectue leur processus de socialisation professionnelle sur le marché du travail, au lieu de les rapprocher de leurs collègues plus âgés qui disposent d'une stabilité d'emploi, leur donne plutôt l'occasion de constater les différences qui existent entre leurs réalités, ce qui a pour effet de les en distancier. En plus de toutes ces conditions qui structurent leur expérience professionnelle de façon particulière et que nous avons identifiées dans le texte, cette distance se manifeste dans le jugement que les plus jeunes portent à l'égard de celles et de ceux qui ont une stabilité d'emploi. En effet, les jeunes affirment, par exemple, remplir des mandats que les plus âgés ne réussiraient jamais à réaliser dans les conditions qui sont les leurs, ou qu'ils sont embauchés pour pallier l'incompétence de celles et de ceux qui ont un emploi stable. Cette distance apparaît également lorsqu'ils disent ne pas vouloir défrayer les coûts de participation à leur corporation professionnelle qui défend mal ou pas du tout les intérêts des plus jeunes. À l'instar des travaux

de Roulleau-Berger (1993), il est finalement possible de penser que l'expérience de l'intermittence en emploi puisse tisser plus de liens entre celles et ceux qui ont en commun de vivre cette situation d'emploi même s'ils font des métiers différents, qu'entre les factions plus jeunes et plus âgées d'individus qui occupent pourtant le même type d'emploi.

Références

- BERTAUX, D. (1997).
Les récits de vie : perspective ethnosociologique. Paris : Nathan.
- CARNEVALE, A.P., GAINER, L.J. et MELTZER, A.S. (1990).
Workplace Basics. The essentials Skills Employers Want. San Francisco [CA] : Jossey-Bass Publishers.
- CHARLOT, B. et GLASMAN, D. (1998).
Les jeunes, l'insertion, l'emploi. Paris : Presses universitaires de France.
- CINGOLANI, P. (1986).
L'exil du précaire. Paris : Klincksieck.
- CONSEIL DE LA SANTÉ et DU BIEN-ÊTRE (1997).
La participation comme stratégie de renouvellement du développement social. Québec : Gouvernement du Québec.
- DELOBBE, N. (1996).
 Formation en entreprise et socialisation : cadre d'émergence et processus psycho-sociaux.
 In B. Francq et C. Maroy (dir.), *Formation et socialisation au travail* (p. 41-64). Bruxelles : De Bœck et Larcier.
- DEMAZIÈRE, D. (1995).
La sociologie du chômage. Paris : Éditions de la Découverte.
- DENZIN, N. et LINCOLN, S.Y. (dir.) (1994).
Handbook of qualitative research. Thousand Oaks/London/New Delhi : Sage Publications.
- DESROCHERS, L. (2000).
Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? Les femmes et le travail atypique. Québec : Conseil supérieur de la femme.
- DUBAR, C. (1991).
La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris : Armand Colin.
- DUBET, F. (1994).
Sociologie de l'expérience. Paris : Seuil.
- DUVAL, L. (1998).
Aspects économiques de la vie des jeunes familles biparentales. État de la question. Sainte-Foy : INRS-Culture et société.
- FRANÇOIS, M. (1995).
 Précarisation de l'emploi, précarité du travail. *Archives des maladies professionnelles et de médecine du travail*, 56(3), 172-176.

- GAUTHIER, M. (1998).
Les jeunes et le travail : un terrain mouvant. In J.-P. Dupuis et A. Kuzminski (dir.), *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise* (p. 245-288). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- KAUFMANN, J.-C. (1996).
L'entretien compréhensif. Paris : Nathan.
- LAFLAMME, C. et ALALUF, M. (1993).
La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle. Sherbrooke : Éditions du CRP.
- LE BOTERF, G. (1994).
De la compétence. Essai sur un attracteur étrange. Paris : Éditions d'Organisation.
- LEGRAND, M. (1993).
L'approche biographique. Paris : Desclée de Brouwer.
- LÉVY-LEBOYER, C. (1996).
La gestion des compétences. Paris : Éditions d'Organisation.
- NATIONAL CENTER ON EDUCATION AND ECONOMY (1990).
America's Choice: High Skills or Low Wages! Rochester: The Report of the Commission on the Skills of the American Workforce.
- NICOLE-DRANCOURT, C. (1994).
Mesurer l'insertion professionnelle. *Revue française de sociologie*, XXV(1), 37-68.
- MALENFANT, R., LARUE, A., MERCIER, L. et VÉZINA, M. (1999).
Travailler un peu, beaucoup, passionnément... pas du tout. Québec : Équipe RIPOST.
- MANDON, N. (1988).
Les nouvelles technologies de l'information et les emplois de bureau : comparaisons européennes. Paris : CEREQ.
- MARUANI, M. et REYNAUD, E. (1993).
Sociologie de l'emploi. Paris : Éditions de la Découverte.
- MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. (1996).
Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi. Québec : Gouvernement du Québec.
- ROULLEAU-BERGER, L. (1993)
Jeunesse et cultures de l'aléatoire. *Mire Info*, 29, 13-15.
- ROSE, J. (1998).
Travail et formation. In J. Kergoat, Boutet, J., Jacot, H. et Linhart, D. (dir.), *Le monde du travail* (p. 265-272). Paris : Éditions de la Découverte.
- ROSE, J. (1996).
L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi. *Sociologie du travail*, 1, 63-79.
- SAINSAULIEU, R. (1985).
L'identité au travail. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

TANGUY, L. (1986).

L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France. Paris: La Documentation française.

TREMBLAY, D.-G. (1994).

Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux. In F. Dumont, S. Langlois, Y. Martin (dir.), *Traité des problèmes sociaux* (p. 623-652). Québec: Institut québécois de recherche sur la culture.

TROTTIER, C., LAFORCE, L. et CLOUTIER, R. (1998).

Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université. In B. Charlot et Glasman, D. (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi* (p. 309-340). Paris: Presses universitaires de France.

TROTTIER, C., DIABOMBA, M. et PERRON, M. (1995).

Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval.

VINCENS, J. (1981).

L'insertion dans la vie active. In *L'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études postsecondaires*, Louvain: Université catholique de Louvain.

WITORSKI, R. (1998).

De la fabrication des compétences. *Éducation permanente*, 135(2), 57-70.

Abstract – The purpose of this article is to show in what way the conditions associated with intermittent employment in Quebec make it difficult for workers with university degrees or cegep vocational qualifications to build professional competency. The data derive from an empirical qualitative study based on the narrative method. The study was conducted from 1997 to 1999.

Resumen – Este artículo tiene por objetivo mostrar cómo las condiciones asociadas a la intermitencia del empleo en Quebec dificultan la construcción de la competencia profesional de los trabajadores con diplomas universitarios o del sector colegial profesional. Los datos provienen de un estudio cualitativo de tipo empírico basado en el método de la narración. Este estudio fue realizado entre 1997 y 1999.

Zusammenfassung – Dieser Beitrag will zeigen, in welcher Weise die Bedingungen, die sich aus einer nur zeitweiligen Anstellung in Québec bei Beschäftigten mit College- oder Universitätsdiplom ergeben, den Erwerb einer beruflichen Kompetenz erschweren. Die ermittelten Daten entstammen einer empirischen Untersuchung, die auf der Methode mündlicher Mitteilung basierte und zwischen 1997 und 1999 durchgeführt wurde.