

Trajectoires et identités dans les emplois précaires en Italie

Par Giovanna Fullin*

La diffusion des emplois à statut précaire (contrat de travail intérimaire et contrat de collaboration) a des effets ambivalents sur la définition de l'identité des travailleurs. Pour certains, ce statut est assumé ; pour d'autres au contraire, il peut être source de fragilité identitaire et affaiblir les capacités stratégiques et contractuelles des travailleurs.

Au cours de ces dernières années, au sein des marchés du travail de nombreux pays européens, nous avons assisté à un recul progressif du travail à durée indéterminée et à une multiplication des formes d'emploi caractérisées par davantage de flexibilité et d'instabilité. En Italie, la diffusion des emplois précaires s'est fortement accélérée à la fin des années 90, avec l'introduction de nouvelles formes de contrats flexibles (parmi lesquelles le travail intérimaire, devenu légal en 1997). On s'interroge donc de plus en plus fréquemment sur les conséquences possibles de ces transformations du marché du travail.

Dans la littérature italienne, on étudie généralement les conséquences sur le marché du travail et sur le taux de chômage de la récente diffusion des emplois précaires, car l'augmentation de la flexibilité est souvent considérée comme un instrument fondamental pour faciliter la rencontre entre demande et offre de travail et pour accroître l'offre d'emplois. Contrairement aux auteurs français, les auteurs italiens négligent les effets de ces transformations du marché du travail sur la vie des travailleurs¹ et,

en particulier, sur les processus de définition de l'identité.

qu'ils considèrent la diffusion des emplois instables en Italie comme un processus d'une portée limitée déterminant substantiellement une modification des modes d'entrée sur le marché du travail et de transition vers le travail stable, mais sans influencer de façon importante les processus d'élaboration de l'identité des individus (à la fin des années 80, 6,2 % des employés avaient un contrat à durée déterminée contre 10 % en 2000. Le travail intérimaire n'est pas très répandu en Italie : il représente seulement 1,1 % du salariat alors qu'en France il dépasse 3 %).

* Giovanna Fullin est chercheur en sociologie économique au département de Sociologie et Recherche Sociale de l'université de Milano-Bicocca (Italie). Elle s'intéresse au marché du travail, aux emplois instables et aux processus de migration. Elle a récemment publié : "Job Precariousness and Income Instability. The strategies of workers and the role of household as a protection against risk", in Zeytinoglu I.U. (éd.), *Flexible Work Arrangements. Conceptualizations and International Experiences*, Kluwer, 2002 ; « Le travail intérimaire en Italie », in *Les Politiques sociales*, 3-4, 2002 et *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004.

¹ On ne relève aucun intérêt particulier pour ces thèmes parmi les auteurs italiens ayant étudié le travail précaire, peut-être parce

Nous avons tenté de répondre à une première interrogation : comment les travailleurs instables réussissent-ils à se protéger des risques liés à l'instabilité du travail ? Nos entretiens, comme d'autres recherches sur ce sujet, révèlent que, en Italie, pour la plupart des travailleurs instables, le principal rempart contre les problèmes liés à l'instabilité du travail (et du revenu) demeure la famille (Fullin 2002a et 2002b). Les jeunes – qui forment la majorité des travailleurs précaires² – vivent encore souvent chez leurs parents³. Cela constitue une garantie pour eux dans la mesure où la perte d'emploi ne menace pas leur survie, mais concerne uniquement leur autonomie économique. Il en va de même pour les femmes qui ont un travail précaire et qui vivent avec un conjoint sous contrat à durée indéterminée (CDI), alors que les chefs de famille en contrat précaire sont très rares. En outre, en Italie du Nord, la présence de taux de chômage faibles et d'une demande élevée de travail « flexible » réduisent le risque de chômage et donc permettent de mieux vivre la précarité.

Un autre aspect émerge assez clairement des entretiens : les travailleurs sont rarement préoccupés par la précarité de leur situation. Ceci est assez surprenant ; on s'attendrait en effet à ce que les personnes sous statut précaire se sentent davantage exposées au risque de chômage que celles qui bénéficient d'un CDI. Cela s'explique, en partie, par la présence de mécanismes de protection efficaces, que nous avons déjà soulignés, mais également par des aspects subjectifs qui influencent le vécu de la précarité, sur lesquels l'analyse doit être approfondie.

Cet article est centré sur l'identité et vise à répondre à deux questions centrales ; en premier lieu, puisque la sphère du travail est une des dimensions sur laquelle les individus construisent leur identité (professionnelle et sociale), il importe d'analyser comment l'instabilité de l'emploi peut influencer sur ces processus et, inversement, comment les exigences de définition de l'identité se conjuguent avec les stratégies adoptées pour faire face à l'instabilité du travail.

² Les principales sources statistiques italiennes montrent que 40 % des collaborateurs et 55 % des travailleurs intérimaires ont moins de 30 ans.

³ Ceci n'est pas surprenant : en Italie, presque 60 % des jeunes entre 25 et 29 ans vivent encore chez leurs parents (le taux atteint 70,7 % pour les hommes) et c'est le cas de 29,2 % des 30/34 ans (Istat - *Instituto nazionale di statistica, Rapporto annuale sulla situazione del paese*, 2000).

La diffusion accrue de formes de travail précaire a été interprétée par certains auteurs comme un élément qui entrave l'élaboration de l'identité ; elle déterminerait en effet une fragmentation des expériences dans le monde du travail et rendrait difficile leur recomposition au sein d'un parcours professionnel et identitaire cohérent (Sennett, 1999). D'un autre côté, des visions moins pessimistes des processus de transformation en cours soulignent le caractère de « fluidité » croissante des identités individuelles qui s'adapteraient à la transformation du contexte en devenant mobiles à leur tour (Bauman 2000). Notre recherche met en évidence l'ambivalence des transformations en cours sur le marché du travail italien et démontre qu'il n'est pas possible d'évaluer d'une manière univoque les conséquences de la diffusion des emplois instables sur les processus de définition des identités professionnelles et sociales. Plutôt que d'alimenter le débat entre les différentes lignes d'interprétation, cette contribution se propose de déterminer les différentes dynamiques en jeu.

La seconde interrogation concerne les conséquences du processus de définition de l'identité en termes de vulnérabilité des travailleurs. La façon dont les individus définissent leur identité professionnelle et sociale influence en effet leur rapport au travail, et donc la façon dont ils construisent leurs parcours sur le marché du travail.

L'analyse des aspects subjectifs constitue un outil essentiel – conjuguée à l'analyse des aspects objectifs relatifs aux conditions d'emploi et aux caractéristiques du marché – pour comprendre comment l'instabilité du travail s'insère dans le parcours des travailleurs et repérer le moment où elle risque d'affaiblir les capacités stratégiques des sujets et de les mettre en position de vulnérabilité.

AUTOUR DU NIVEAU DE SATISFACTION AU TRAVAIL

Il est essentiel d'analyser les modalités dans lesquelles les collaborateurs et les travailleurs intérimaires interrogés vivent leur précarité, en s'arrêtant sur les aspects subjectifs ; cela permet en effet d'opérer une distinction cruciale qui va souvent au-delà des distinctions traditionnelles liées au type de contrat de travail ou au secteur d'activité. Parallèlement à l'examen du degré (objectif) de précarité des contrats, il est fondamental,

Encadré 1

Méthodologie d'enquête et d'analyse

Cette analyse s'appuie sur une enquête menée, entre 2000 et 2002, à partir de 54 entretiens approfondis auprès de travailleurs sous contrats de travail précaires. Ces entretiens approfondis utilisent la méthode du récit de vie (Bertaux, 1998) : on demande aux individus de raconter leurs expériences professionnelles et leurs conditions d'emploi actuelles ; d'environ une heure, ces entretiens ont été enregistrés puis intégralement retranscrits. C'est uniquement en analysant comment les sujets relatent leurs expériences de travail qu'il est possible de comprendre comment ils vivent la précarité et comment celle-ci influe sur leur vie (Faure Guichard 2000 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger 2001). Nous avons concentré notre attention sur des travailleurs sous contrats de travail intérimaire ou sous contrats de collaboration, puisque ces deux formes contractuelles ont une durée déterminée et peuvent donc être considérées comme instables. Dans cet article, on utilisera un seul terme générique, celui de « travailleurs précaires ». Le travail intérimaire est présent dans la quasi-totalité des pays européens, tandis que le contrat de Collaboration Coordonnée et Continue constitue une forme de travail atypique particulière à l'Italie, à mi-chemin entre le travail indépendant et le salariat. Il prévoit l'exécution d'une prestation dans le cadre d'un rapport de coordination entre employeur et employé, sans subordination, car le collaborateur peut organiser son travail de façon autonome. Le contrat a une durée déterminée car il est lié à un « projet de travail » défini (voir l'article de Bertolini S. dans *Formation Emploi* n° 90, avril-juin 2005).

Nous avons interrogé des travailleurs de plusieurs tranches d'âge (de 20 à 55 ans), de divers niveaux d'études, ayant des emplois différents et travaillant dans les secteurs où les contrats de collaboration et/ou le travail intérimaire sont les plus répandus en Italie (édition, entraîneurs sportifs, études de marché, formateurs, ouvriers spécialisés, femmes de chambre, opérateurs de centres d'appels, secrétaires administratives, journalistes, etc.). Les intérimaires sont concentrés dans le secteur manufacturier (deux-tiers des travailleurs) et, de toute façon, ils exercent généralement des activités de niveau professionnel moyen/bas (par exemple ouvriers, femmes de chambre, secrétaires), tandis que les collaborateurs sont présents presque exclusivement dans le secteur tertiaire et exercent des activités de niveau professionnel plus élevé (par exemple journalistes, chercheurs, formateurs). Les activités réalisées par les collaborateurs et les intérimaires sont très hétérogènes et il n'est pas possible ici d'en fournir une liste exhaustive.

La sélection des travailleurs pour les entretiens s'est opérée sur les caractéristiques de la population témoin(*). La région choisie pour l'enquête – la Lombardie – est à la fois une des plus riches et des plus dynamiques et l'une des zones où la diffusion des contrats précaires est la plus répandue. On y trouve en effet 18 % des actifs italiens mais 26 % des travailleurs intérimaires et 31 % des collaborateurs ; le taux de chômage y est très faible (3,8 %) par rapport à la moyenne nationale (9,8 %) et à la moyenne de l'Italie du Sud (18,3 %). Dès lors, on peut s'attendre à ce que les travailleurs vivant dans cette région soient peu préoccupés par le risque de chômage ; cela influence sans doute leur façon de vivre la précarité. Cependant, nos analyses ne peuvent être généralisées à l'ensemble de l'Italie, le grand décalage existant entre le Nord et le Sud ne permettant pas d'analyser le marché du travail en termes généraux.

(*) : par exemple, on a interrogé davantage de travailleurs jeunes que de travailleurs âgées (la moitié des personnes interrogées a moins de trente ans), avec un niveau d'éducation moyen/haut (26 % des travailleurs interrogés possèdent un baccalauréat).

en effet, de prendre en considération le niveau de satisfaction que les individus retirent de leur travail⁴.

Paugam (2000), sur la base d'une étude menée en France, identifie deux conditions d'intégration profes-

⁴ On peut repérer le niveau de satisfaction que les individus retirent du travail en analysant leurs déclarations. S'ils sont satisfaits, généralement ils le disent explicitement quand on leur demande de

présenter les aspects positifs et négatifs de leur emploi. S'ils ne parlent pas de satisfaction, gratification, passion ou amour pour leur travail, on peut supposer qu'ils ne sont pas vraiment satisfaits.

sionnelle pour les individus ayant un emploi instable : l'« *intégration incertaine* » si la précarité du travail est compensée par un bon niveau de satisfaction et l'« *intégration disqualifiante* » lorsque l'activité professionnelle n'est pas gratifiante et constitue uniquement un moyen d'obtenir un revenu. Les contrats de collaboration ainsi que le travail intérimaire peuvent placer les personnes dans une situation comme dans l'autre. L'élément essentiel n'est pas l'instabilité contractuelle en elle-même, mais la manière dont elle s'insère dans les parcours des individus et se conjugue avec leurs attentes en matière d'emploi. La distinction est alors faite entre ceux qui ont une activité non gratifiante ou qui ne correspondent pas à leur niveau de formation et ceux qui ont un emploi correspondant à leurs aspirations et qui leur donne satisfaction. Ces derniers, en effet, réussissent généralement à élaborer leur propre identité professionnelle, abstraction faite de l'instabilité de leur position professionnelle, tandis que les premiers peuvent utiliser l'instabilité de l'emploi pour éviter de s'identifier à l'activité exercée et différer, ainsi, la définition de leur identité professionnelle.

« le niveau de satisfaction au travail est un aspect crucial pour comprendre les stratégies de définition de l'identité des travailleurs instables »

Afin d'analyser le rapport complexe entre instabilité du travail et définition de l'identité, il faut introduire une autre distinction conceptuelle entre « *l'identité pour autrui* » et « *l'identité pour soi* » comme deux dimensions entre lesquelles il peut exister des fractures et/ou des contradictions (Melucci, 1991 ; Dubar 2000 ; Faure-Guichard, 2000). L'identité pour autrui concerne l'attribution de l'identité par les institutions

et les agents directement en interaction avec l'individu. L'identité pour soi n'est rien d'autre que l'histoire que les individus se racontent sur ce qu'ils sont, sur laquelle ils élaborent leurs projets et revisitent leurs parcours et leurs expériences passées. Le travail effectué contribue à définir l'identité des personnes par rapport au monde extérieur, car l'emploi est l'un des éléments qui, nécessairement et inévitablement, qualifie aux yeux d'autrui (identité pour autrui). Par ailleurs, les travailleurs interrogés qui espèrent changer de travail ne se reconnaissent pas dans cette

identité et, au travers de leurs récits, en revendiquent une autre pour eux (identité pour soi). Il s'agit d'une identité qui peut être ancrée à des expériences professionnelles antérieures qui ont marqué fortement l'existence des sujets, ou bien projetée vers l'avenir, où se dessinent de meilleures perspectives d'emploi (Garsten, 1999), ou bien encore d'une identité construite sur des sphères différentes de celle de l'emploi, comme la sphère familiale pour les femmes ayant des enfants ou l'université pour les étudiants qui travaillent. En raison de la complexité du processus de définition de l'identité des travailleurs, nous avons décidé d'appréhender l'identité professionnelle et l'identité sociale en même temps, sans approfondir les distinctions entre les deux notions⁵. Ainsi, nous considérons le niveau de satisfaction concernant le travail comme un aspect crucial pour comprendre les stratégies de définition de l'identité des travailleurs instables ; il faut donc distinguer d'une part ceux qui aiment leur travail et, de l'autre, ceux qui, au contraire, ne s'identifient pas à leur activité. Comme les travailleurs intérimaires exercent généralement des activités de niveau professionnel moyen/bas⁶ (Fullin, 2002c), ils tendent à se concentrer au sein du second groupe, alors que les collaborateurs exercent majoritairement des activités de niveau professionnel élevé⁷ et se trouvent principalement dans le premier groupe.

ÉLABORER L'IDENTITÉ AU-DELÀ DE L'INSTABILITÉ

Pour tous ceux qui ont choisi leur activité par passion, l'instabilité du contrat ne semble pas constituer un obstacle trop important dans la construction de l'iden-

⁵ Dans la littérature sociologique l'emploi des individus a été utilisé par tous les auteurs classiques – à partir de Marx et Weber – comme indicateur de leur position dans la stratification sociale.

⁶ Alors que dans des pays comme la France, où le travail temporaire existe depuis longtemps, on note la présence d'une proportion de travailleurs intérimaires ayant une forte identité professionnelle (Faure-Guichard, 2000 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001), en Italie, ces cas sont assez rares, même si l'on peut penser qu'avec le temps, il seront plus fréquents. Parmi les travailleurs intérimaires, on trouve des ouvriers, des magasiniers, des opérateurs de centres d'appels, des secrétaires, des standardistes.

⁷ Parmi les collaborateurs, on trouve des journalistes, des formateurs, des chercheurs, des enquêteurs pour études de marché, des traducteurs, des travailleurs de l'édition, des entraîneurs sportifs, mais aussi des opérateurs de centres d'appels ou des secrétaires.

tité professionnelle et sociale. Il s'agit de personnes qui sont satisfaites de leur emploi et pensent continuer à exercer la même activité ; elles ne semblent pas souffrir de ce que Sennett (1999) appelle le processus de « *fragmentation de l'identité* ». Comme nous l'avons déjà évoqué, ce groupe se compose surtout de personnes sous contrat de collaboration – maîtres nageurs, travailleurs du secteur de l'édition, journalistes, formateurs et chercheurs – et de quelques travailleurs intérimaires exerçant des professions spécifiques dans la finance et l'informatique.

Les collaborateurs, qui élaborent leur propre identité au travail, ont deux types de rapport à l'instabilité du travail, qui relèvent tous deux de la passion pour leur métier.

D'un côté, plusieurs d'entre eux aspireraient au salariat, mais ils acceptent de travailler comme collaborateurs car ils savent que, dans leur secteur d'activité, les possibilités d'obtenir un contrat à durée indéterminée sont très limitées. Il s'agit surtout d'enseignants en éducation physique qui travaillent dans les piscines et les gymnases, de formateurs et de quelques collaborateurs du secteur de l'édition. Ils considèrent l'instabilité du travail comme inévitable, comme un prix à payer pour pouvoir continuer à exercer l'activité qu'ils ont choisie :

« *Celui qui dirige la maison d'édition dans laquelle je travaille, c'est un des plus importants critiques de théâtre d'Italie et même d'Europe. Il m'a dit tout de suite qu'il pouvait me payer très peu. J'ai quand même accepté. [...] Je ne peux pas dire que ces choses m'aient été imposées. J'étais d'accord. Face à des chefs-d'œuvre de la littérature qui étaient traduits en Italie, je décidais de travailler même pendant la nuit par pure passion* » (collaborateur d'une petite maison d'édition, 29 ans).

« *J'ai de la chance parce que j'ai un travail qui me plaît. C'est très beau de voir un journal qui naît de rien. Peut-être que la rémunération n'est pas proportionnée au travail que je dois faire et je suis précaire, mais je vis encore chez mes parents et je n'ai pas de problèmes. Pour moi, mon travail est très beau et il me procure des satisfactions qui ne peuvent se réduire à la rétribution et à la précarité du contrat* » (Collaborateur d'un journal de sport, 24 ans).

De l'autre côté, certaines personnes, comme les journalistes et les chercheurs, apprécient les marges d'autonomie dans la gestion du travail offertes par les contrats de collaboration ; ainsi, ils ne voudraient pas

être employés comme salariés. Dans ces cas-là, travailler sans lien de subordination augmente la satisfaction personnelle et renforce l'identification à la profession exercée.

« *Après la première année de travail (j'ai un contrat de collaboration) ils m'ont proposé plusieurs fois un CDI mais il ne m'intéressait plus, parce que j'étais satisfaite de ma situation. Je ménageais mieux ma santé, je pouvais décider si, comment et quand travailler* » (collaboratrice d'une grande maison d'édition, 50 ans).

Dans tous ces cas, il y a convergence des deux dimensions de l'identité. En effet, le travail correspond aux attentes des individus et il est satisfaisant, donc il peut constituer la base soit de l'identité pour soi – investissement dans le travail et construction de projets – soit de l'identité pour autrui – construction grâce au travail de l'identité professionnelle et sociale.

La reconnaissance sociale attribuée à la profession est un facteur important et peut révéler un autre aspect de l'instabilité de l'emploi. En effet, les professions de journaliste ou de chercheur, loin d'être considérées comme précaires, sont jugées dans de nombreux milieux comme des activités d'un niveau professionnel élevé, auxquelles on attribue une valeur intrinsèque. Dès lors, la précarité passe au second plan et le prestige social attribué au travail incite les sujets à construire leur propre identité sur ce travail (pour soi, mais surtout pour autrui), même s'ils n'ont pas de contrat stable.

Il en va différemment d'autres activités et ceci peut influencer négativement le processus d'élaboration de l'identité. En effet, il n'existe pas en Italie de certifications institutionnalisées pour certaines professions, comme celles d'enquêteurs, d'éducateurs et de traducteurs ; ainsi, les compétences acquises dans l'exercice de l'activité ne sont pas formellement reconnues. En outre, et dans de nombreux cas, les personnes interrogées se plaignent d'un manque de reconnaissance de leur professionnalité par l'employeur, aussi bien en termes de rémunérations, considérées comme inadéquates, qu'en termes de stabilité du contrat.

« *La passion pour leur travail [...] est l'élément déterminant sur lequel la plupart des personnes fondent la définition de leur identité professionnelle et sociale* »

Pourtant, les entretiens révèlent que la passion pour le travail effectué est l'élément déterminant sur lequel la plupart des personnes fondent la définition de leur identité professionnelle et sociale, soit en fonction de l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et des projets qu'ils élaborent pour leur futur (identité pour soi) soit en fonction de l'image vis-à-vis de l'extérieur (identité pour autrui).

« *Mon père n'est pas content du travail que j'ai choisi. Il me dit : "qu'est-ce que tu vas faire ? Tu n'as aucune sécurité ?..." C'est vrai, je n'ai encore aujourd'hui aucune sécurité mais au moins je fais ce que j'aime. Plutôt qu'avoir la sécurité et continuer à faire une chose que je n'aime pas, je préfère avoir un travail instable* » (maître-nageur sous contrat de collaboration, 27 ans).

INSTABILITÉ DU TRAVAIL ET STRATÉGIES D'ATTENTE

Parmi les travailleurs instables interrogés, et à côté de ceux qui apprécient leur travail, on trouve également ceux qui exercent une activité qui ne les satisfait pas et qui ne correspond pas à leurs attentes. Pour ces derniers, majoritairement des travailleurs intérimaires et des collaborateurs sans profession définie, le processus de construction de l'identité ainsi que le rapport à l'instabilité du travail diffèrent. Dans certains cas, la précarité du travail devient une source d'insatisfaction et de frustration ; cependant, dans la majorité des cas, elle représente une ressource dans le processus de définition de l'identité en permettant de ne pas s'identifier à son travail, de différer les choix concernant l'avenir et donc de s'assurer des degrés de liberté plus grands. Les personnes interrogées adoptent alors des « stratégies d'attente »⁸.

Les stratégies d'attente se basent sur la dissociation entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui. Cette dissociation est possible pour deux raisons : d'une part, les personnes considèrent leur situation professionnelle comme transitoire, et elles peuvent donc

différer la construction de leur identité professionnelle ; d'autre part, cette même instabilité de l'emploi affaiblit l'identification au travail aux yeux d'autrui.

Les situations dans lesquelles les travailleurs instables utilisent la précarité afin d'éviter de s'identifier au travail effectué sont différentes, tout comme peuvent être différents les moyens, où se combinent les deux dimensions de l'identité (identité pour soi et identité pour autrui). Les entretiens font ressortir trois situations-type :

a) *stratégies d'attente avec projets* : personnes ayant des projets précis pour leur parcours professionnel et qui, dans l'attente de les réaliser, exercent une activité d'un autre type pour s'assurer un revenu ;

b) *stratégies d'attente faiblement orientées* : personnes qui voudraient exercer une activité différente mais qui ne sont pas certaines de la trouver ; par conséquent, elles ne réussissent pas à (ou ne veulent pas) considérer le travail précaire qu'elles effectuent comme exclusivement transitoire ;

c) *stratégies d'attente suspendues* : personnes ayant accepté un travail ne correspondant pas à leurs attentes par manque d'alternatives et pour lesquelles la perspective d'obtenir rapidement un emploi plus satisfaisant et/ou plus stable est incertaine

Les récits des personnes interrogées peuvent être revisités à la lumière de ce schéma qui, sans prétendre à l'exhaustivité, révèle combien l'instabilité du travail peut s'insérer différemment dans le processus de définition de l'identité des individus.

Sans surprise, on note de fortes disparités liées à l'âge, au genre et à la condition familiale, qui influencent considérablement les stratégies identitaires des sujets et agissent transversalement par rapport à la typologie présentée. En outre, la classification des sujets dans cette typologie n'est presque jamais claire et univoque. Il faut toujours prendre en considération le fait que les individus, au moment où ils sont invités à décrire leur parcours, ont tendance à privilégier certains aspects, à en omettre d'autres, réordonnent les événements, rationalisent (*a posteriori*) et cherchent à fournir une explication plausible de leurs propres choix. Dans plusieurs cas, les opportunités offertes par le contexte au sein duquel ils se trouvent influencent fortement leurs stratégies, donnant lieu à des mécanismes d'adaptation des préférences (Elster 1983) qui n'émergent pas d'une manière explicite de leurs récits. Ceci peut être illustré par le récit d'une femme de 43 ans qui a inter-

⁸ Le concept de stratégie est ici interprété dans un sens large car, parfois, les propos des individus ne révèlent pas des plans d'action précis, entrepris consciemment pour l'obtention d'un objectif, mais plutôt des réflexions générales qui permettent de donner un sens aux choix effectués.

rompu son activité pour s'occuper de ses enfants et qui a recommencé à travailler en intérim : « *les agences de travail intérimaire sont très utiles pour trouver un emploi. Tu vas là et ils ont quelque chose à te proposer ! Pour moi, ça a été fondamental de trouver un emploi immédiatement. J'étais préoccupée de rester sans travail [...] Je voudrais un CDI mais tout le monde sait que la flexibilité c'est le futur dans le marché du travail ! On ne peut pas envisager de trouver un emploi sous CDI à 40 ans ! Et je suis une femme. Pour les hommes c'est différent [...] Je pense que les agences de travail intérimaire sont vraiment une solution pour les femmes dans ma condition, avec des fils, pas jeunes...* » (intérimaire, 43 ans).

En outre, en racontant leurs propres expériences, les sujets sont amenés à réfléchir sur les choix effectués, en leur attribuant une signification et en les reconnectant *a posteriori* au sein d'une trajectoire cohérente, qui n'existait pas *a priori*, et qui réussit à prendre forme uniquement dans les récits (Bertaux, 1998). Malgré ces difficultés – intrinsèques à une recherche centrée sur les aspects subjectifs – notre typologie peut être utile pour analyser et comprendre les stratégies identitaires des travailleurs instables interrogés.

■ Stratégies d'attente avec projets

Plusieurs recherches effectuées sur les travailleurs instables en Italie ont mis en évidence qu'une forte proportion de ces derniers est constituée d'étudiants qui utilisent les emplois instables afin de s'assurer un revenu et ne pas dépendre économiquement de leur famille même si, souvent, ils continuent à vivre chez leurs parents. Dans de nombreux cas, les étudiants exercent des activités qui ne correspondent pas à leurs attentes car ils souhaitent obtenir une maîtrise et un emploi correspondant.

« *Le travail intérimaire, ça va pour un étudiant, lorsque tu peux travailler et gagner quand tu as besoin et puis t'arrêter pour étudier. Par contre, pour quelqu'un d'autre ça peut être difficile. Par exemple, un garçon que j'ai connu voulait avoir un CDI dans la même maison où il travaillait avec un contrat intérimaire. Il avait vraiment besoin de travailler et de gagner de l'argent et c'était dur pour lui d'avoir un emploi instable* » (travailleur intérimaire, ouvrier, 22 ans).

Le fait de travailler sous CDI n'empêche pas les travailleurs de changer d'emploi s'ils le souhaitent, mais un contrat instable semble leur procurer une liberté essentielle.

« *J'ai fait plein de travaux différents. Un peu parce que je m'ennuyais vite, un peu parce que je n'avais pas encore trouvé une direction. Je n'ai jamais accepté de travailler sous CDI, même lorsque j'aurais pu, parce que ça me limitait beaucoup, peut-être plus psychologiquement que matériellement. Je ne voulais pas avoir des liens. Lorsque tu as un CDI, tu ne peux pas t'en aller lorsque tu veux. Tu as un lien et tu dois le respecter [...] Lorsque je n'étais pas satisfaite de mes activités, sans un CDI j'étais plus libre de m'en aller* » (collaboratrice d'une agence de voyages, 32 ans).

Ils adoptent une stratégie d'attente et utilisent l'instabilité du travail afin de garantir la dissociation entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui. « *Leur identité est donc ainsi dédoublée : la fausse identité officielle est celle que les autres associent à leur situation actuelle de travail, au poste qu'ils occupent, au groupe auquel ils ne se sentent pas appartenir "réellement". Leur véritable identité – pour soi – est celle qu'ils poursuivent à travers leurs formations ou leurs loisirs culturels* » (Dubar 2000, p. 223). L'identité pour autrui peut rester liée à l'activité professionnelle exercée, mais ce qui compte c'est l'identité pour soi, que ces sujets construisent à partir de leur condition d'étudiant et souvent également d'enfant – c'est-à-dire sur leur position familiale – en différant la définition de leur identité à la pleine accession à l'âge adulte, qui coïncide avec l'obtention de la maîtrise et du « vrai travail ».

À cet égard, le récit d'une intérimaire qui exerce des activités administratives dans une grande entreprise et qui attend de terminer un master pour changer complètement de travail, est intéressant (elle voudrait travailler comme graphologue) :

« *Qu'est-ce que tu feras si l'on t'offrait un CDI dans l'entreprise où tu travailles sous contrat intérimaire ?* »
« *C'est une question compliquée ! Je serais en grande difficulté. Je pourrais même accepter [...] peut-être [...]* »

« *Certains adoptent une stratégie d'attente et utilisent l'instabilité du travail afin de garantir la dissociation entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui* »

mais ce serait très difficile de décider [...] je ne sais pas [...] Heureusement, jusqu'à présent ça ne m'est jamais arrivé » (intérimaire, activités administratives, 29 ans).

Dans une situation proche de celle des étudiants, on trouve ceux qui attendent de faire leur service militaire ou de passer un concours administratif, ou bien encore ceux qui recherchent un emploi correspondant à leurs aspirations et qui, entre-temps, acceptent des emplois précaires de courte durée. Là encore, le travail instable peut être simplement un instrument pour satisfaire un besoin temporaire de revenu, dans l'attente de pouvoir concrétiser ses projets.

Stratégies d'attente faiblement orientées

Lorsqu'elles sont fortement orientées vers des objectifs précis de transition vers un meilleur emploi, les stratégies d'attente permettent aux sujets d'atténuer leur insatisfaction par rapport au contenu et à l'instabilité du travail exercé. Au contraire, lorsque les perspectives d'avenir sont plus vagues, ou bien lorsque la période d'attente se prolonge, les personnes éprouvent davantage de difficultés à utiliser l'instabilité pour maintenir la distance entre la conception de soi (identité pour soi) et l'image de soi (identité pour autrui) et plusieurs éléments de frustration émergent alors :

« Être étudiant c'est différent. Tant que l'on étudie, on sent qu'on peut faire tout ce qu'on veut, même des travaux stupides. Par exemple, pendant un été j'ai travaillé dans un café. Maintenant, je ne sais pas si je le ferais. Lorsque tu as un bac tu penses ne pas pouvoir perdre de temps en faisant des choses inutiles. Il est aussi plus mortifiant d'accepter un travail qui ne te plaît pas. Pendant qu'on étudie, on vit le travail vraiment de manière différente, peut-être avec plus de superficialité » (intérimaire, responsable administrative, 27 ans).

Les étudiants eux-mêmes, lorsqu'ils tardent à obtenir leur maîtrise, ont tendance à modifier leur mode de rapport au travail car, même si l'objectif de long terme reste l'obtention de la maîtrise, il est difficile de maintenir un rapport au travail totalement instrumental. Dans ces cas, les individus cherchent, au travers de l'expérience professionnelle temporaire, une occasion d'améliorer leurs compé-

tences professionnelles, ainsi qu'un tremplin pour s'insérer.

Des éléments semblables émergent aussi des récits des individus qui, après quelques mois de recherches, n'ont pas encore réussi à trouver un travail correspondant à leurs aspirations et continuent à exercer des activités peu satisfaisantes sous contrat précaire. Dans ces cas, il devient plus difficile d'utiliser l'instabilité afin de maintenir la distance entre la conception de soi et l'image de soi.

Par exemple, malgré ses 31 ans, un travailleur interrogé déclare avoir comme objectif principal celui de terminer ses études ; il ne parvient pas à vivre son expérience de travail intérimaire dans un centre d'appels de façon détachée. Il déclare avoir d'autres aspirations et, cependant, il espère recevoir une proposition d'engagement sous CDI dans cette société :

« Je m'attendais qu'à la fin ils m'engagent sous CDI parce que j'ai travaillé beaucoup, mais probablement il n'en ira pas ainsi ».

« Donc qu'est-ce que tu feras à la fin du contrat ? »

« Je ne suis pas préoccupé, cette entreprise travaille dans le secteur des télécommunications, ils n'ont pas besoin de compétences informatiques, et je voudrais trouver un travail dans le secteur informatique [...] en réalité ici il y a un centre de calcul et ce serait très bien d'y travailler [...] En réalité, ce travail n'a rien à voir avec mes compétences [...] Je vois bien la fin du contrat, ce n'est pas un problème pour moi [...] J'espère que, s'il y a une possibilité réelle, ils vont m'offrir un engagement sous CDI ».

Un autre groupe de personnes utilisant des stratégies d'attente est constitué de femmes qui cherchent à revenir sur le marché du travail après en être sorties pour s'occuper de leurs enfants ; dès lors, elles acceptent un emploi instable car elles peinent à trouver un emploi plus stable et plus adapté à leurs aspirations. Dans quelques cas – auxquels on se référera par la suite – on relève une certaine insatisfaction pour le travail, celui-ci étant précaire et ne correspondant pas aux attentes, alors que dans d'autres cas l'approche est plus instrumentale, l'objectif principal étant d'obtenir un revenu complémentaire à celui du conjoint.

Il s'agit, par exemple, de certaines intérimaires et de collaboratrices travaillant comme enquêtrices pour des études de marché. Les situations que l'on relève sont essentiellement de deux types. D'un côté, les

femmes qui considèrent que travailler constitue une dimension importante dans l'élaboration de l'identité ; elles ne réussissent pas toujours à adopter des stratégies d'attente et peuvent mal vivre l'instabilité, comme une contrainte imposée par le marché qui n'offre pas de meilleures opportunités et qui risque de les enfermer dans la précarité. De l'autre, de nombreuses femmes qui ont consacré une grande partie de leur vie à s'occuper de leur famille : pour elles, le travail ne constitue pas une dimension primaire de référence ni la seule source d'identité, et les stratégies d'attente peuvent alors se prolonger.

En réalité, les stratégies adoptées dans de telles situations sont confuses ; en effet, il n'est pas aisé de comprendre dans quelle mesure le choix d'accepter un emploi instable est dicté par le désir de ne pas trop investir dans le travail ou par le manque d'alternatives. Les stratégies d'attente faiblement orientées se confondent donc avec les stratégies suspendues ; de plus, un autre facteur concernant directement la définition de l'identité intervient. Pour les femmes avec des enfants, il peut en effet être plus facile que pour les hommes de jouer sur la combinaison entre identité pour soi et identité pour autrui, puisque la dimension familiale peut constituer une ressource aussi bien pour la première que pour la seconde. Le rôle de mère, en effet, bénéficie d'une reconnaissance sociale permettant l'élaboration de l'identité pour autrui, abstraction faite de l'emploi éventuel sous contrat précaire, surtout dans des pays comme l'Italie où l'adhésion au partage traditionnel des rôles entre mari et femme est très forte (Barbieri et Russel, 2001). En outre, en s'occupant de leur famille, les femmes peuvent justement construire leur propre identité sur cette activité, en maintenant un rapport au travail presque exclusivement instrumental (Nicole-Drancourt, 1992 ; Faure-Guichard, 2000).

« Un homme a besoin d'un emploi un peu plus stable car la société exerce sur lui des pressions majeures. Une femme peut se permettre de rester sans travail pendant longtemps. Un homme pas du tout. S'il reste sans travail pendant six mois, il est un raté ; il doit garantir des choses, il doit pourvoir aux besoins de sa famille pour être socialement accepté. Donc, dans notre secteur, il n'y a pas d'hommes qui ont un contrat de collaboration » (collaboratrice d'une société d'études de marché, 37 ans).

■ Stratégies d'attente suspendues

Parmi tous les individus qui exercent un travail peu satisfaisant et qui adoptent des stratégies d'attente, se trouvent des personnes qui n'ont pas de projet précis d'avenir et craignent même de ne pas réussir à trouver un meilleur emploi à court terme. Dans ces cas-là – assez rares en Lombardie car le chômage est bas et il existe de nombreuses opportunités de travail – on ne relève pas une véritable stratégie d'attente, orientée faiblement ou fortement vers un objectif, mais plutôt une sorte de suspension d'un quelconque projet :

« Quand vous avez accepté cet emploi sous un contrat intérimaire, est-ce que vous avez pensé à la possibilité d'un engagement sous CDI ? »

« Dans ce cas-là c'est impossible, parce que mon entreprise va arrêter son activité [...] Maintenant j'aime surtout la relation avec les collègues et ça c'est très important ».

« Comment imaginez-vous votre futur du point de vue du travail ? »

« Je ne sais pas, je ne l'imagine pas. Je ne pense pas au futur parce que, au cours de ma vie, des changements que je n'avais pas prévus sont intervenus ! Je ne dis pas que je vis au jour le jour, mais j'ai appris à ne pas penser trop au futur. Autrement, on ne vit pas le présent. Pour l'instant, je ne cherche pas un autre travail. Mon contrat va se terminer dans trois mois [...] j'ai beaucoup de temps pour penser au prochain travail ! »

« Et qu'est-ce que vous cherchez ? »

« Je n'ai pas d'a priori. C'est mieux si j'ai plusieurs propositions parmi lesquelles je peux choisir [...] je pourrais continuer le travail intérimaire, ça me convient » (intérimaire, vendeuse, 46 ans).

Les personnes ne réussissent pas à utiliser l'instabilité pour maintenir la distance entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui et, ne pouvant avoir recours à des stratégies d'attente, elles vivent leur propre situation d'une manière frustrante.

« Il y a un an et demi que je travaille sous contrat intérimaire. J'ai eu plusieurs emplois, tous dans le secteur textile. Maintenant j'ai un contrat de 6 mois. Honnêtement, j'en ai assez d'avoir un contrat instable. Au début, j'étais optimiste, j'espérais trouver un travail satisfaisant et stable. Je voyais devant moi beaucoup d'opportunités mais à la fin rien à faire ! Cependant peut-être [...] peut-être que l'entreprise dans laquelle je travaille m'engagera sous CDI

quand mon contrat intérimaire sera terminé » (intérimaire, ouvrier, 35 ans).

Au moment où les perspectives d'obtenir un travail plus satisfaisant apparaissent réduites, la peur de rester pris au piège de la précarité prévaut sur la capacité d'adopter une démarche transitoire ; l'instabilité du travail devient alors un problème en termes d'identité sociale et professionnelle, ainsi qu'en termes d'insécurité économique. L'image de soi vers l'extérieur, transmise par les autres (l'identité pour autrui), a un impact important et, étant liée à un emploi précaire ne correspondant pas aux attentes des personnes, elle provoque la frustration.

Toutefois, il est difficile de caractériser les individus qui se trouvent dans cette situation car, au cours de l'entretien, les personnes ont tendance à donner une image positive de leur situation, s'arrêtant plus sur leurs espoirs – plus ou moins éloignés – que sur leurs insatisfactions ou sur leurs motifs de frustration. Dans les récits des personnes interrogées (qui ont un emploi non satisfaisant et qui craignent de rester enfermées dans la précarité), on observe un mélange de désillusion et d'espoir quant à la perspective de trouver un meilleur emploi, et une incapacité ou une crainte de faire des projets à long terme.

LES RISQUES LIÉS AUX STRATÉGIES D'ATTENTE

L'augmentation de la différenciation du système social et le processus d'individualisation, au cours des années, ont élargi les espaces de liberté individuelle ; ils ont ainsi rendu plus complexe le processus de définition de l'identité car – comme certains auteurs l'ont bien mis en évidence (Beck, 1986 ; Bauman, 2000 ; Sennett, 1999) – les individus ne suivent plus des parcours complètement standardisés de vie et de travail. Cependant, ils peuvent/doivent réfléchir sur leur choix plus que par le passé, en considérant plusieurs façons de définir leur identité. On observe des transformations similaires sur le marché du travail, avec la multiplication des formes contractuelles, la différenciation des parcours professionnels et l'opacité croissante relative aux opportunités professionnelles et de carrière. Dans cette perspective, la précarité du travail contribue à accroître l'incertitude quant à l'avenir ; elle rend en effet difficile la planification des parcours profes-

sionnels et l'élaboration de ses propres choix. Dans le même temps, elle est un instrument qui permet d'élaborer des stratégies à court terme, dans la mesure où elle ne contraint pas les individus à assumer la responsabilité et la contrainte d'un emploi fixe. Si d'un côté, l'incertitude dérivant de la précarité des contrats peut limiter les choix des individus, de l'autre, la sensation de pouvoir saisir de nouvelles et nombreuses opportunités, même imprévisibles, procure une certaine liberté dans la définition de sa propre identité⁹.

*« le temps passant,
considérer le travail
instable comme
transitoire peut
affaiblir les capacités
stratégiques et
contractuelles des
individus »*

En ce qui concerne la première question à laquelle nous nous proposons de répondre – quelles conséquences l'instabilité du travail a-t-elle sur la définition de l'identité ? – les entretiens montrent que la diffusion des emplois précaires a des effets ambivalents sur les processus de définition de l'identité des travailleurs. D'une part, en adoptant des stratégies d'attente, les per-

sonnes satisfaites de leur travail peuvent s'identifier à lui, abstraction faite de l'instabilité du contrat qui, dans ces cas-là, ne parvient pas à affaiblir le processus de définition de l'identité. D'autre part, les personnes exerçant une activité ne correspondant pas à leurs attentes peuvent utiliser l'instabilité pour différer la définition de leur propre identité professionnelle et sociale. Toutefois, ces stratégies n'ont de sens que pour les individus qui ont de réelles opportunités de trouver un meilleur emploi par la suite ; elles ne concernent pas les travailleurs qui risquent de rester pris au piège de la précarité et qui vivent leur instabilité professionnelle avec frustration.

⁹ Comme l'illustre Bauman (2000), alors que par le passé le problème de l'identité était relié à celui de se construire un sens et de le maintenir stable et solide, l'objectif est maintenant celui de ne pas se construire une identité fixe mais de se tenir ouvert à tous les possibles et, dans ce sens, l'instabilité du travail peut être instrumentalisée par l'individu pour se maintenir dans des conditions transitoires d'attente.

En revanche, le temps passant, considérer le travail instable comme transitoire peut affaiblir les capacités stratégiques et contractuelles des individus, en les plaçant dans des conditions de plus grande fragilité. Le second objectif de ce travail était d'analyser comment les stratégies identitaires influencent les parcours des sujets sur le marché du travail et leur niveau de vulnérabilité. Les stratégies d'attente peuvent placer les individus dans des situations difficiles, essentiellement pour deux raisons : elles peuvent affaiblir les capacités des travailleurs à trouver un sens à leur parcours et à se sentir titulaires des droits qui sont liés au contrat de travail.

L'instabilité du contexte élargit les marges d'action des individus, mais elle pose dans le même temps des problèmes dans la récupération de la capacité narrative et réduit les capacités stratégiques. En effet, les stratégies d'attente peuvent être très risquées car, dans le cas où la recherche d'un meilleur travail s'avère difficile, nécessite de longs délais ou ne donne pas les résultats escomptés, le sujet se retrouve dans la situation de celui qui a effectué un parcours fragmenté et peu utile pour l'amélioration de sa position professionnelle. Le temps passant, il voit se réduire progressivement les possibilités de sortie des segments marginaux du marché du travail, alors qu'augmente le risque de rester pris au piège de la précarité.

Le paradoxe est que cette même incertitude et la variabilité du contexte – perçue par quelques-uns comme source d'opportunités et comme instrument de liberté – conduisent de nombreux sujets à adopter des stratégies de mobilité sur le marché du travail pouvant se transformer en piège. Ne pouvant faire de projets à long terme, ils apprennent à se déplacer à petits pas et mettent en œuvre de nombreuses actions simultanées de recherche, procédant par tentatives. Cette stratégie de recherche constante a une fonction « consolatoire » car elle réduit le malaise dérivant des insuccès et, dans un certain sens, suspend la réalité dans l'espoir que le changement apporte du positif. Un des travailleurs interrogés, par exemple, a changé d'emploi quatorze fois en deux ans ; il a travaillé sous contrat de collaboration dans un kiosque à journaux, dans un grand magasin et comme vendeur de livres au porte-à-porte. Il a travaillé aussi en usine et dans un entrepôt de la poste centrale. Une femme interrogée a un parcours similaire : elle a travaillé dans un bar, puis dans une agence de voyage et enfin dans une discothèque.

Toutefois, le risque existe que les individus qui affrontent ainsi le marché du travail voient s'affaiblir progressivement leur capacité d'autodétermination et d'élaboration du sens de leur parcours et ne soient plus en mesure de resituer les différentes expériences professionnelles dans un parcours cohérent et significatif. La vulnérabilité des travailleurs instables provient justement du fait qu'ils deviennent les entrepreneurs d'eux-mêmes, responsables de leurs succès et de leurs échecs, sans avoir les instruments pour replacer ces événements dans leurs récits de vie (Perilleux, 2001).

Le problème fondamental est donc celui de la réappropriation du récit de son propre parcours ; c'est un point essentiel, non seulement pour la définition de sa propre identité, mais également, question plus centrale pour cette analyse, pour l'obtention d'une position de force sur le marché du travail. Il est essentiel en effet, pour sortir du chômage ou d'une situation professionnelle précaire, d'avoir un projet pas trop vague et surtout « ancré » aux expériences passées et aussi au présent (Caniglia et Spanò, 1999 ; Leclerc-Olive et Engrand, 2000).

Le second élément de vulnérabilité caractérisant les travailleurs instables qui adoptent des stratégies d'attente concerne les conditions de travail et la reconnaissance des droits et de la couverture sociale. En effet, tous ceux qui considèrent leur travail comme transitoire sont peu enclins à protester en cas de non-respect des normes contractuelles de la part du commanditaire/employeur – par exemple quand le contrat est résilié en cas de maladie ou de maternité ou quand il est renouvelé ou résilié sans préavis – décidés qu'ils sont à changer d'emploi rapidement. Les sujets qui se trouvent dans cette situation ne s'identifient pas au lieu de travail ni à l'activité exercée et, souvent, n'éprouvent même pas le besoin de se lier à d'autres collègues, étant ainsi privés d'une dimension collective de référence et vivant le rapport au travail d'une manière totalement individuelle. En outre, souvent par méconnaissance de la réglementation, ils n'attendent pas de leur rapport avec l'employeur/commanditaire des garanties auxquelles ils pourraient prétendre (par exemple, conserver leur emploi en cas de maladie ou de maternité ou droit au renouvellement du contrat ou d'une résiliation avec préavis). Avoir un contrat précaire avec l'objectif de changer de travail affaiblit en effet sensiblement la capacité des individus à se sentir titulaires de droits

(ces travailleurs précaires, ne s'inscrivant pas dans la stabilité, ne s'intéressent donc pas à des droits éventuels).

Ce problème est particulièrement prégnant en Italie où les contrats instables ont été introduits récemment et par l'intermédiaire de mesures législatives souvent

incomplètes ; les droits et devoirs qui en dérivent sont donc encore méconnus.

Ainsi, avec le temps, les stratégies d'attente peuvent affaiblir les capacités stratégiques et contractuelles des travailleurs précaires, en les plaçant dans des conditions de plus grande vulnérabilité. ■

Bibliographie

Barbieri P., Russel H. (2000) "Gender and the Experience of Unemployment" in Duncan Gallie et Serge Paugam (éd.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford University Press, pp. 307-333.

Bauman Z. (2000), *Liquid Modernity*, Polity Press.

Beck U. (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt, Suhrkamp Verlag.

Bertaux D. (1998) *Les Récit de vie*, Nathan, Paris.

Caniglia P. et Spano A. (1999), « Unemployed Graduates and the Reflexivity Deficit », in *Social Strategies in Risk Societies*, SOSTRIS Paper, Centre for Biography in Social Policy, University of East London.

Dubar C. (2000), *La socialisation*, Armand Colin.

Elster J. (1983), *Sour Grapes. Studies in the Subversion of Rationality*, Cambridge University Press.

Faure-Guichard C. (2000), *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, PUR.

Fullin G. (2002a), "Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità", in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n° 4, pp. 553-586.

Fullin G. (2002b), "Job Precariousness and Income Instability. The strategies of workers and the role of household as a protection against risk", in Zeytinoglu

I.U. (éd.), *Flexible Work Arrangements. Conceptualizations and International Experiences*, Kluwer, pp. 127-146.

Fullin G. (2002c) « Le travail intérimaire en Italie », *Les Politiques sociales*, 3-4.

Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Garsten C. (1999), "Betwix and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible", in *Organisation Oragnisational Studies*, n° 4.

Melucci A. (1991) *Il gioco dell'io*, Feltrinelli.

Leclerc-Olive M., Engrand S. (2000), « Sortir de la précarité de l'emploi : entre routine et projet », in Billiard Isabelle, Debordeaux D., Lurol M. (éd.), *Vivre la précarité*, L'Aube Essai, pp. 37-60.

Nicole-Drancourt C. (1992), « L'idée de précarité revisitée », *Travail et Emploi*, n° 52.

Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L. (2001), *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, PUF.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF.

Perilleux T. (2001), *Les tensions de la flexibilité*, Desclée de Brouwer.

Sennett R. (1999), *The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & C.

Résumé

Trajectoires et identités dans les emplois précaires en Italie

par Giovanna Fullin

La sphère du travail est une des dimensions sur laquelle les individus construisent leur identité ; dès lors, quel peut être l'impact de l'instabilité de l'emploi ? Une enquête menée en Italie démontre que la diffusion des emplois précaires a des effets ambivalents sur la définition de l'identité des travailleurs. Les individus satisfaits de leur travail peuvent s'identifier à ce dernier, abstraction faite de l'instabilité du contrat, alors que les personnes exerçant une activité ne correspondant pas à leurs attentes peuvent utiliser l'instabilité pour différer la définition de leur propre identité ; et ce, en adoptant des stratégies d'attente. Toutefois, ces stratégies peuvent être risquées car elles sont susceptibles d'affaiblir les capacités stratégiques et contractuelles des travailleurs.

Mots clés

Cheminement professionnel, enquête, identité professionnelle, Italie, représentation du travail, travail précaire.

Journal of Economic Literature : J49.