

**Zeitschrift:** Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie  
= Swiss journal of sociology

**Band:** 11 (1985)

**Heft:** 2

**Artikel:** Vers l'institutionnalisation de la précarité du travail

**Autor:** Roux, Patricia

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-814949>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 08.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## VERS L'INSTITUTIONNALISATION DE LA PRECARITE DU TRAVAIL

*Patricia Roux*

Département de sociologie, 5, rue Saint-Ours, 1211 Genève 4

*Aristides Pedraza*

89, Avenue d'Echallens, 1004 Lausanne

Nostalgie mise à part, il semblerait bien que l'âge d'or de l'avant-crise a constitué une période idéale pour la mise en oeuvre de stratégies dotées d'une capacité maximale de prévisibilité, et ce, à un niveau aussi bien individuel que collectif.

L'ensemble des formes institutionnelles et sociales au travers desquelles se conformait la société fordiste avait mis à jour un rapport salarial nouveau, intégrant de manière permanente des secteurs centraux du monde du travail dans les systèmes capitalistes.

Trois dimensions caractérisent cette intégration dans son rapport aux prévisibilités et aux stratégies des agents sociaux:

- l'existence d'un plein-emploi relatif et la reconnaissance d'un droit au travail, avec les interventions étatiques qui en découlent
- la hausse du salaire direct
- l'extension du revenu indirect et social.

Cette dynamique trouvait naturellement sa source dans une augmentation continue des gains de productivité sous-tendue par une organisation du travail, certes génératrice de contestations, mais garantissant dans son mouvement même les conditions de reproduction sociale et l'accès à la consommation de masse.

Les structures du marché du travail, notamment celles qui trouvaient leur source dans des politiques de mobilité de la main-d'oeuvre, au détriment des stratégies d'ancrage ou de promotion interne à l'entreprise, provoquèrent une contre-mobilité des salariés, un turn-over autonome et offensif, dans le cadre d'un marché de l'emploi dont la rigidité était favorable aux salariés.

La sécurité de l'emploi apparaissait alors comme acquise et mettait au premier plan des stratégies la quête d'un revenu plus élevé et d'une mobilité sociale et professionnelle ascendante.

Après la crise, affirmée au milieu des années 70, le quota de mobilité autonome se réduit et le turn-over se renverse au profit exclusif des employeurs. De partiellement autonome, il devient globalement forcé pour se transformer en précarité.

Les conditions de prévisibilité qui fondaient les stratégies de la période antérieure cèdent le pas à un environnement d'insécurité croissante, où la possession d'un travail devient enjeu et garde-fou contre les dynamiques de marginalisation sociale.

Avoir un travail devient une valeur en soi, en tant que garantie non seulement d'un revenu, mais d'un revenu "légitime", porteur de la reconnaissance sociale.

La situation d'indétermination, d'enjeu et de concurrence qui qualifie la crise, se manifeste alors comme difficulté croissante à décoder l'environnement socio-économique, à s'y orienter et à y inscrire des stratégies individuelles ou collectives. La prévisibilité des acteurs se réduit donc, mais aussi les possibilités de leur adhésion aux modèles de reproduction-consommation qui continuent d'être dominants dans l'univers des représentations et des références sociales.

La crise ne se donne donc pas seulement comme prévisibilité restreinte et insécurité, mais aussi comme rareté menaçante ou réalisée - rareté du travail, réduction du revenu réel, restriction des possibilités et des perspectives, dégradation de l'insertion et de l'environnement sociaux - et par conséquent comme accroissement de la concurrence entre les acteurs.

## **1. La précarité du travail**

Avec la crise, la majorité des secteurs productifs a mis au premier rang de ses préoccupations la régulation et la maîtrise des flux de force-travail. L'élargissement de la mobilité au service de la reproduction du capital a pris le pas sur les stratégies de stabilisation et d'intégration de la main-d'oeuvre, spécifiques à une large partie des entreprises dans la période précédente.

Tandis que la montée du chômage vulnérabilise les salariés et réduit par conséquent leur capacité autonome de mobilité, les politiques de précarisation se développent comme réintroduction ou reproduction élargie du turn-over. Elles tendent à assurer une

limitation ou une neutralisation du cadre protecteur du droit du travail et une maîtrise aussi profonde que possible de la durée, de la nature et du volume des flux de l'emploi.

Les différents modes de précarisation du travail relèvent d'une adéquation aux mouvements et à-coups conjoncturels à travers:

- la lutte contre les "temps morts" et l'absentéisme, en vue de ne payer que le travail "réellement" effectué
- la tentative de transformer en coûts variables une fraction croissante des dépenses en personnel
- la limitation des effectifs permanents et le report des mouvements conjoncturels de la production sur un volant croissant de main-d'oeuvre à garanties réduites
- l'externalisation de toutes les activités qui peuvent être réalisées à meilleur compte à l'extérieur de l'entreprise.

La précarisation du travail se définit comme production d'une main-d'oeuvre soumise aux fluctuations du marché, donc flexible, souple et mobile en même temps que polyvalente et indifférenciée.

Paradoxalement, la diffusion du chômage et la réduction du quota de mobilité autonome se conjuguent avec la croissance des possibilités de circulation ou de dérive sur le marché du travail. La production capitaliste de flexibilité pour des fractions croissantes de la main-d'oeuvre répond, en la renforçant, aux systèmes de technologie et d'organisation porteurs de l'abstraction croissante du travail.

Il est évident que l'indifférenciation et la mobilité du travail ont été organiquement liées au développement des sociétés fordistes. Mais, la surdétermination de cette abstraction par la crise semble susceptible de provoquer aujourd'hui une mutation profonde des formes d'emploi et des rapports salariaux en général, au regard du modèle historique hégémonique dans les 40 dernières années.

La vulnérabilité croissante du cadre légal des rapports capital-travail et de la forme-entreprise traditionnelle menace de transcender les classiques différenciations socio-professionnelles, sexuelles et nationales.

Sans développer ici une critique des théories dites de "segmentation de l'emploi", il n'en demeure pas moins que la conceptualisation d'une notion telle que la "précarisation du travail" désigne la production d'un fait social: le regroupement de différentes formes salariales impliquant une configuration nouvelle des données du monde du travail. En opposant garantis et non-

garantis, qualifiés et non-qualifiés, travailleurs et sans-emplois, en développant des concepts comme la "fabrique diffuse" ou "l'éclatement des sites productifs", on stigmatise l'existence, même minoritaire, de nouvelles figures salariées, séparées de la classe ouvrière classique: les précaires.

## 2. Jeunesse et précarité

Nous ne nous attacherons pas ici à définir exhaustivement la jeunesse. Considérée par les uns comme catégorie sociale bien déterminée - marginalisée ou intégrée selon les points de vue -, comme classe d'âge dont les frontières sont délimitées par son caractère transitoire selon les autres, la jeunesse nous intéresse, quant à nous, par la spécificité d'un certain nombre de traits qui nous permettent de comprendre comment elle se trouve au centre du processus de précarisation du travail.

Une première constatation apparaît évidente: la jeunesse est une période à l'extension permanente. Un des principaux facteurs expliquant ce fait est sans doute l'allongement de la scolarisation, mais il en est un autre qu'on ne peut plus écarter.

Les jeunes, par définition, vivent une situation où les possibilités d'indétermination sont plus grandes que celles des adultes, autant face à un choix de formation ou de métier, que face à celui du cadre ou du mode de vie en général, et notamment du problème de l'insertion dans la sphère du travail.

Cette situation se caractérise sans doute par le sentiment "d'avoir du temps devant soi", mais elle se définit aussi par un faisceau de conditions objectives qui limitent la marge de manœuvre des jeunes sur le champ social: le contexte d'insécurité propre à la crise actuelle surdétermine leur propre quota d'indétermination et rend d'autant plus difficile leur insertion sociale et notamment professionnelle. Les différenciations de capital culturel et scolaire interviennent à cet égard de manière déterminante et positionnent les sujets dans des modes divergents d'accès au monde du travail.

Lidvan, dans une étude auprès des jeunes encore scolarisés, note que plus le capital scolaire est élevé et plus les procédures de recherche d'emploi correspondent à des filières de recrutement "sélectives" (type "concours"), tandis que plus le capital scolaire est faible et plus ces procédures correspondent à des filières de recrutement "anonymes" (type "intérim"), ou "informelles" (type "réseaux familiaux ou relationnels") (1983).

La jeunesse est socialement produite comme inhérence à la continuité et à la pérennité des systèmes sociaux, y inclus dans la dimension contradictoire que constitue leur novation.

Dans la mesure où elle n'est pas encore enracinée dans l'univers productif ni déterminée par la totalité des contraintes de la reproduction, y compris dans son niveau de reconnaissance sociale, la jeunesse constitue, pour une part importante, une réserve idéale de main-d'oeuvre à la fois mobilisable et mobile, dans laquelle la force-travail précaire sera plus aisément puisée.

Davantage que tout autre travailleur, le jeune sera facilement apte à satisfaire aux exigences d'une entreprise de travail temporaire par exemple. Comme le dit Pialoux, il suffira "qu'il ait le goût de l'"indépendance" et du "changement", qu'il ne soit pas "stable" dans ses habitudes, qu'il soit capable d'accepter, si on le lui demande, un surcroît de travail, ou au contraire, de rester inactif plusieurs jours, en un mot qu'il soit "disponible" face à l'évènement et qu'il ait intériorisé le principe et la nécessité de cette "disponibilité" (1979, 35). Le travail temporaire, comme forme de rapport salarial, s'intègre dans des séquences chômage-travail temporaire-emploi fixe ou chômage-travail temporaire-chômage, pour la majorité des cas. Le non-travail se dévoile donc lui aussi comme réserve potentielle de force-travail mobile, perméable à la précarité.

Le manque de prévisibilité dans un marché du travail à l'instabilité permanente accentue l'exclusion d'une large partie de la jeunesse des modes d'emploi classiques pour la reléguer dans la précarité ou le chômage. Ainsi, en automne 1983, les moins de 25 ans représentaient le 38 % du nombre total des chômeurs de la Communauté Européenne<sup>1</sup>. En France, durant la même année, les jeunes chômeurs et précaires totalisaient le 50 % de la population des moins de 25 ans<sup>2</sup>. Ces données ne font que souligner la prévisibilité mutilée qui détermine la difficulté pour de nombreux secteurs de la jeunesse à élaborer des stratégies de longue durée, ou à s'y insérer.

---

<sup>1</sup> Journal des Associations patronales, 17 janvier 1985, 54.

<sup>2</sup> in Lebaude, A. "Les jeunes à la recherche d'un emploi", Le Monde 21 août 1984, 19.

### 3. La précarité "Swiss Made"

#### *Au coeur de la précarité: l'immigration*

Dresser un tableau des formes de précarité et des flux de précarisation du travail en Suisse est une tâche complexe, voire impossible dans certains de ses aspects, tant la dispersion ou l'inexistence des données est grande.

Cependant, il est clair que le statut précaire d'importants secteurs de la force-travail constitue un des traits dominants du développement de l'économie suisse dans les 30 dernières années. Puisque nous parlons de jeunesse et de précarité, nous ne pouvons ignorer l'importation, à partir des années 1950, d'une main-d'oeuvre majoritairement jeune, et confrontée à des statuts qui déterminent non seulement une précarité du travail, mais plus largement une précarité sociale.

Une analyse, aussi sommaire soit-elle, du taux d'activité de la population immigrée fait clairement ressortir l'importance des jeunes travailleurs et travailleuses dans l'immigration<sup>3</sup>.

La force-travail immigrée, dans le cadre du double marché de l'emploi, a constitué une des structures lourdes du développement des forces productives et de la production sociale tout entière dans ce pays.

Nous ne considérerons pas ici la situation actuelle des jeunes immigrés, globalement désignés comme "deuxième génération". Qu'il nous suffise cependant de noter que leur situation au niveau du capital scolaire, des perspectives professionnelles et des structures de qualification les positionnent de manière relativement inférieure sur le marché du travail et en font certainement un secteur particulièrement apte à subir les stratégies de précarisation de l'emploi dans la crise<sup>4</sup>.

Mais, hormis cette deuxième génération, l'immigration continue de fournir à travers les saisonniers, les frontaliers, les candidats à l'asile politique et les travailleurs clandestins, un très fort contingent de main-d'oeuvre orienté soit vers les formes traditionnelles, soit vers les formes nouvelles de précarité du travail. Dans cette

---

<sup>3</sup> Parmi divers ouvrages, voir p.ex.: *L'immigration en Suisse*, Ligue marxiste révolutionnaire, septembre 1974 (polycopié).

<sup>4</sup> Sur ce thème, voir entre autres: *Information*, 12, septembre 1980, Commission Fédérale Consultative pour le Problème des Etrangers, Berne

perspective, il nous faut compter aussi les travailleurs immigrés qui, dans les secteurs de la santé ou de l'hôtellerie-restauration, viennent en Suisse avec un contrat de travail-permis de séjour à durée déterminée d'une année. Toutes ces formes recouvrent bien une mobilité hétéronome, sollicitée par un pôle développé à l'égard des zones de chômage, de pauvreté et d'insécurité.

Bien entendu, il nous faut faire ici la différence entre des secteurs à faibles concentration et intensité capitalistiques, comme le bâtiment, l'hôtellerie ou l'agriculture, et des secteurs plus modernes, relevant souvent du tertiaire, comme les grandes surfaces, les sociétés de services et de nettoyage, la restauration de fast-food ...

Les premiers sollicitent traditionnellement une main-d'oeuvre saisonnière, familière dans notre environnement socio-économique. Les seconds développent systématiquement un recours au précaire de type nouveau dont témoignent l'accroissement des contingents frontaliers, l'importance de la main-d'oeuvre clandestine et la force-travail des candidats à l'asile.

De nombreuses sources syndicales ont précisé que d'importants bassins de l'emploi, dont Genève, utilisent une main-d'oeuvre, précaire dans son statut et vulnérabilisée au niveau de l'ensemble des garanties sociales - frontaliers, réfugiés en attente, travailleurs au noir - pour faire pression sur les salaires dans des secteurs comme le bâtiment, le commerce, les sociétés prestataires de services, et la restauration-hôtellerie.

Cette force-travail, souvent jeune et à très forte rotation, n'est que rarement prise en compte dans les analyses de la précarisation du travail.

Naturellement, il est difficile de quantifier ces flux avec exactitude, et plus malaisé encore d'en déterminer précisément les classes d'âge. Il n'en reste pas moins que cette énorme "zone grise" constitue l'une des bases des stratégies nationales de précarisation.

### *La précarité ambiguë: le temps partiel*

Au-delà de l'immigration, le processus de précarisation s'est développé, avec la crise, sur une base élargie, atteignant la main-d'oeuvre étrangère stabilisée et la force-travail nationale. Il faut moduler, dans ce contexte, le concept même de précarité. Considérons par exemple la fonction publique et para-publique: les salariés qui, du fait de leur statut sont exclus de l'ensemble des garanties assurées dans ces secteurs (notamment de la sécurité de l'emploi), pourraient relever du précaire. Il ne s'agirait donc pas



seulement des vacataires ou remplaçants, mais aussi des auxiliaires et, finalement, de l'ensemble des salariés au bénéfice d'un contrat de droit privé, soit pour le canton de Vaud, environ 30 % des travailleurs de la fonction publique.

Il est difficile de pratiquer des recoupements entre le travail à temps partiel et les statuts précarisés dans ces secteurs. Cependant, le volume de l'emploi à temps partiel peut suggérer quelques interrogations sur les zones de travail à garantie réduite dans le public et le para-public.

Ainsi, selon un article paru dans *La Suisse*, et reprenant les résultats d'une enquête de l'OFIAMT, 34 % du personnel de l'instruction et de la recherche, 30,1 % de celui des "oeuvres sociales" et 8,5 % de celui des transports et communications travaillaient à temps partiel, au troisième trimestre de 1983<sup>5</sup>.

La mise en rapport entre nos connaissances empiriques quant au statut des travailleurs à temps partiel dans ces secteurs et les chiffres avancés par l'OFIAMT nous donne à penser que derrière le travail à temps partiel se cachent bien des statuts précaires.

Dans le secteur privé, les choses sont un peu plus simples dans la mesure où nous disposons de quelques chiffres sur le travail à temps partiel et sur les activités des Etablissements de Travail Temporaire (ETT). Leur confrontation pourra donc nous éclairer davantage<sup>6</sup>.

Dans le secteur du nettoyage par exemple, l'article cité nous indique que 68,2 % des travailleurs accomplissent un horaire "incomplet", parmi lesquels 58 % sont employés à moins de la moitié de l'horaire normal.

Un bref sondage parmi le personnel de nettoyage syndiqué à la Confédération Romande du Travail-Vaud nous a confirmé que cette structure d'emploi recoupait à la fois la présence de secteurs immigrés-précaires et de secteurs immigrés-stabilisés. Pour ces derniers, les activités de nettoyage représentent un revenu complémentaire. L'accomplissement du travail s'organise souvent autour de formes de coopération familiale où enfants et conjoints sont mobilisés. Par ailleurs, les travaux de nettoyage, même pour certaines grandes surfaces commerciales, répondent à des pratiques de tâcheronnage.

---

<sup>5</sup> In Stepczynski, M., *Un Suisse sur huit travaille à temps partiel*, *La Suisse*, 9 février 1984.

<sup>6</sup> Ibid. et p.ex. in Magat, Y., *En une année, Manpower a fourni un demi-million de journées de travail*, *24 Heures*, 21-22 mars 1981.

Il s'agit ici d'un secteur type où les modes de précarisation du travail trouvent à s'épanouir. Le travail à temps partiel recoupe dans ce cadre des politiques patronales d'annulation des acquis du droit du travail, depuis l'absence de contrat au licenciement sans délai.

Dans le commerce de détail, le travail à temps partiel couvre 28,4 % de la force-travail. Il n'est pas utile de revenir sur le statut des salariés de la vente, dont on connaît les carences. Le travail à l'heure recoupe ici largement ce que les statistiques désignent comme travail à temps partiel<sup>7</sup>.

A partir de ces quelques exemples, nous pouvons tenter maintenant de construire certains rapports entre les données que nous possédons. Genève, Zürich et Bâle-Campagne sont à la tête des zones de concentration de l'emploi à temps partiel avec, respectivement, 14,2 %, 16,2 % et 15 % du nombre total des emplois.

Or, à Genève, 10.000 personnes sont passées par le travail temporaire en une année, soit 1,5 % de la population active. Genève et Zürich constituent, de l'aveu même des principales ETT, leurs marchés centraux.

Il est assez curieux par ailleurs, sans que l'on puisse affirmer de manière définitive que le travail intérimaire s'inscrit avec davantage de force dans les secteurs où d'autres formes de travail partiel sont moins fréquentes, que Manpower réalise 16 % environ de ses missions dans l'industrie mécanique pour l'année 1983, alors que cette branche n'est pas parmi les secteurs de pointe du temps partiel<sup>8</sup>.

### *Révélation d'une précarité: l'intérim*

Quoique les chiffres concernant les travailleurs liés aux ETT varient entre 0,3 et 0,5 % de la population active totale, nous prendrons appui sur ce secteur pour dévoiler plus largement quelques dimensions du précaire.

Les jeunes représentaient en septembre-octobre 1983 le 27 % du nombre total des chômeurs comptabilisés en Suisse, soit 1,2 % de la population active de moins de 27 ans. Considérons maintenant quelques autres chiffres: selon une communication confi-

---

<sup>7</sup> Plusieurs documents syndicaux peuvent être consultés à ce sujet, notamment la brochure de la Confédération Romande du Travail, *Le groupe Maus, étude syndicale de société*, avril 1984.

<sup>8</sup> in Magat, Y., art.cit.

dentielle d'Adia Intérim, datant de février 1981, les jeunes de moins de 25 ans représentaient 47 % des travailleurs placés par l'agence. Cette proportion restait relativement stable par rapport aux 47,9 % de l'année 1977. De son côté, Manpower donne des pourcentages plus élevés encore pour le placement des jeunes: 59 % de moins de 25 ans en 1980. Le rapport présenté devant le Grand Conseil genevois en décembre 1978 sur la motion Charpié donne 70 % de travailleurs âgés de moins de 25 ans pour l'ensemble des principales ETT de la région.

L'ensemble de nos sources coïncide par ailleurs pour affirmer que l'énorme majorité de ces jeunes recourent à l'intérimaire entre 2 emplois fixes ou en attente d'un premier emploi stable. Selon la communication d'Adia Interim de février 1981, tel était le cas de plus de 73 % de son personnel en mission, globalement considéré. Nous retrouvons là la double fonction du travail précaire, à savoir l'organisation des séquences chômage-précarité-chômage ou chômage-précarité-stabilité, et la mise en place de la sélection sur le marché du travail, que confirme par exemple le développement du placement fixe de la part des ETT.

Faute de place, nous ne pouvons établir une nomenclature complète des modes de précarisation du travail. Mais, si nous reprenons la configuration des flux de précarité à ce stade de notre travail, nous verrions se dresser un tableau, certes composite, mais dominé tout entier par la mobilité et la flexibilité imposées dans le cadre d'une mutilation plus ou moins profonde des différents statuts de travail. Plus largement encore, nous pourrions considérer une mutilation du statut socio-politique de certains secteurs du monde du travail, se référant à leurs conditions d'existence et d'insertion dans la communauté<sup>9</sup>.

Nous devinons dans cet univers l'importance de la force-travail jeune sans pouvoir la quantifier globalement. Toutefois, les enquêtes et entretiens de type qualitatif, menés par nos soins pour préparer ce travail, nous donnent confirmation de cette présence.

---

<sup>9</sup> L'extension et l'institutionnalisation de ce processus dans une phase nouvelle du capitalisme, celle de sa crise contemporaine, différencie donc le précarité comme figure constante - quels que soient les modes de circulation interne à ce milieu - des éléments de précarisation propres aux périodes précédentes. La crise entraîne, en tant que nécessité structurelle de la stratégie capitaliste, une reproduction élargie de la précarité du travail dont nous définissons précisément comme précarité la figure générique.

#### 4. Crise, précarité, prévisibilité, quelques itinéraires

Le passage de la construction d'un cadre théorique sur la précarisation du travail à l'analyse d'un certain nombre d'itinéraires précaires a constitué sans doute la difficulté majeure de ce texte. Pour des raisons évidentes, au niveau des moyens notamment, nous n'avons pas eu la possibilité d'établir un échantillon représentatif des flux précaires. Que l'on s'en prenne sur ce point au déplorable sous-développement de la statistique sociale dans ce pays et non aux défricheurs - déchiffreurs - que nous sommes. A bon entendeur salut !

Nous avons construit un échantillon empirique composé de sujets de 18 à 30 ans et procédé à 21 interviews visant à cerner un certain nombre d'itinéraires dans la précarité. Ainsi, nous nous sommes entretenus avec: 6 secrétaires travaillant (ou ayant travaillé) pour des ETT, 3 postiers intérimaires, 6 travailleurs d'entreprises de fast-food, 1 saisonnier agricole, 2 transporteurs hospitaliers - dont 1 actuellement reconverti dans le taxi - et enfin 3 travailleurs clandestins qui ont couvert un ensemble d'activités allant du "deal" de haschich au ferrailage.

Ces entretiens nous ont permis d'éprouver nos hypothèses théoriques et d'établir un système partiel des modes d'accès à la précarité.

##### *La précarité absolue*

Pour nos travailleurs clandestins comme pour le saisonnier, l'itinéraire trouve sa source dans une situation où la stratégie individuelle se confronte à une situation de non-issuе sociale, caractéristique des poches du chômage de la grande banlieue barcelonaise ou de Lisbonne. L'impossibilité d'accéder à la structure du travail précipite ici les sujets dans une situation de non-prévisibilité quasi absolue dont l'acceptation de la précarité sociale, immigration clandestine ou travail agricole, constitue la sanction. Le passage d'une zone de non-travail - leur pays - à un espace de travail précaire - leur insertion en Suisse - ne correspond pas à une stratégie d'établissement mais de survie dans une situation de transfert de leur provisoire. Il n'y a pas ici de prévisibilité dans le sens d'une construction stratégique existentielle sur le long terme, mais détermination d'une tactique autorisant la prolongation d'une situation de transition dont les issues ne sont pas perceptibles.

V., par exemple, 23 ans, a vécu toute sa vie dans une cité satellite des alentours de Barcelone. Sorti de l'école à 15 ans, il n'a

bénéficié d'aucune formation professionnelle, ni d'un poste de travail stable depuis ce moment. La rencontre inopinée d'une jeune Suissesse lui ouvre notre territoire, l'espace d'un lit. La rupture de cette relation l'oblige à chercher un travail, au noir par définition,. Sans trop de difficultés, il est engagé par un patron ferrailleur de la région genevoise à Fr. 10 de l'heure, tout compris, avec un horaire flexible, et toutes les retenues habituelles. Quand, suite à un accident de travail, V. ira consulter un médecin, il devra le payer de sa poche et ne verra pas le premier sou des prestations que les cotisations soustraites de son salaire laissaient espérer. A l'issue de son accident, V. se représentera chez son patron, mais en vain, il était licencié.

### *Précarité et situation d'attente*

La crise, en tant que période d'affirmation des variables sociales d'insécurité et de rareté, conduit à une fragilisation accrue des existences individuelles. Sans aller aux extrêmes de la vie du travailleur au noir, nous trouvons les parcours de ceux dont le provisoire se tempère par une issue envisageable. Nous caractérisons ces situations de précarité plus relative, comme "en attente". Elles autoriseraient, en cas de solution, un retour ou un accès à la prévisibilité moyenne normale adéquate à la période. A un titre ou à un autre, c'est le cas de la majorité de notre échantillon. Le travail précaire constitue une transition modulée par la possibilité d'un bond dans le stratégique individuel. Quatre de nos six secrétaires par exemple ont fini leur formation professionnelle et recourent au travail intérimaire comme procédure d'accès à un emploi stable, soit que l'une de leurs missions donne lieu à un engagement définitif, soit que cette période d'intérim leur octroie l'espace nécessaire pour mieux définir leur insertion.

Ce type de situation est généralisable aussi aux étudiants, trois parmi nos employés des fast-food. Le travail intérimaire constitue ici de manière évidente une tactique de recherche de revenu, mais il est subordonné à un provisoire limité, dont l'issue vers une mobilité sociale ascendante est plus que probable. Les conditions de ce travail - salaire-horaire, temps de travail aléatoire, protection sociale réduite, sérialité et déqualification dans l'acte de travail - sont compensées par l'adaptabilité des plages de temps contentant à l'aménagement de la vie quotidienne.

Ce dernier aspect détermine partiellement aussi le choix d'emploi d'une jeune femme divorcée, mère d'un petit garçon de 6 ans. Le caractère aléatoire du revenu salarial et du travail dans le restaurant fast-food où elle est employée est contrebalancé par

deux facteurs: la possibilité de s'occuper de son enfant dès la sortie de l'école et la perspective d'un remariage prochain susceptible de fermer ce qu'elle définit elle-même être "une parenthèse dans sa vie". Nos deux derniers cas enfin dans ce secteur sont des jeunes femmes latino-américaines, candidates à l'asile politique. La régularisation à terme de leur situation entraînera une redéfinition de leurs conditions de travail et d'existence vers une reprise probable d'études universitaires.

### *La précarité déniée*

Dans le cadre de notre enquête est apparu un troisième groupe qui ne relève pas de situations "en attente" mais d'une stratégie personnelle subordonnant la qualité du travail à des éléments d'aménagement du temps, auquel cas les réseaux de socialisation sont déplacés. Ce type de situations dénote une distanciation par rapport aux normes de la production et de la reconnaissance sociale en ce que, du moins à moyen terme, la centralité valeur travail-consommation-prévisibilité est marginalisée au profit de stratégies que nous appellerons "vocationnelles".

Deux de nos postiers vacataires et nos transporteurs s'inscrivent dans cet ordre. Ils ont construit leur accès au travail à partir, pour les uns, d'un projet de pratique artistique, pour les autres d'une "politique du voyage".

### *L'intérim- tremplin*

Nous avons un quatrième groupe dans lequel s'insèrent deux de nos secrétaires intérimaires. Pour elles, le travail temporaire représente une procédure de reconversion professionnelle, couplée à une mobilité sociale ascendante. Il s'agit schématiquement du parcours de deux individus qui entrent dans l'intérim comme simple dactylo pour l'une, et sténodactylo pour l'autre - formation élémentaire acquise durant leurs études secondaires - et qui accèdent au terme de 5 ou 6 ans à des places stables, de secrétaire de direction dans le premier cas, de fondé de pouvoir dans le second. Les possibilités d'apprentissage sur le tas et le recours à certains procédés de perfectionnement ou de recyclage professionnels se sont conjugués ici avec l'émergence d'un profil de carrière. Ces deux personnes ont en effet travaillé au cours de leur temps d'études universitaires, en donnant progressivement davantage d'importance aux possibilités matérielles que leur offrait leur itinéraire dans le travail temporaire. L'obtention d'un diplôme universitaire valorise le savoir-faire acquis et permet en fin de par-

cours la stabilisation d'une insertion nettement plus favorable dans ce secteur de travail. De l'aveu même de ces deux personnes, leur cas reste très marginal et l'issue positive de cette stratégie du temporaire comme filière de qualification a été rendue possible, en partie du moins, par leur statut d'universitaires.

### *La prévisibilité déléguée*

Un cinquième et dernier groupe enfin correspond à ce que nous pourrions nommer une stratégie de réinsertion par "prévisibilité déléguée". Dans notre échantillon, il se réfère à un seul individu qui, après une rupture avec un milieu familial relativement favorisé, a travaillé comme postier vacataire. La réconciliation avec ses parents lui permet de renouer, à travers une école privée, avec le cours de ses études secondaires interrompues. La sortie du précarariat est ici étroitement liée à sa réinsertion dans le réseau familial et donc à la réintégration d'une prévisibilité qui n'est pas le fait d'une stratégie autonome mais la délégation de cette issue à la stratégie familiale. Plus largement, le facteur d'appartenance catégorielle - entendue comme groupe social de référence auquel l'individu est lié ou peut se rattacher: famille, amis, liaisons amoureuses, milieu professionnel ... - peut favoriser ou permettre, par sa modulation de la position sociale de l'individu, un dépassement du précarariat.

## **5. Précarité d'une conclusion: L'espace social comme temps contraint**

Le cadre de référence du salarié classique était l'entreprise, comme lieu d'accumulation et de mise en oeuvre collective non seulement d'un savoir-faire lié à l'acte de travail, mais souvent aussi d'un capital politique, d'une possibilité stratégique de contre-pouvoir.

Le précaire, "salarié de type nouveau", se trouve quant à lui projeté sur le territoire, espace social dans lequel tout ce qui n'est pas productif est directement relégué au temps hors travail. L'entreprise traditionnelle constituait un lieu déterminant de socialisation, une "forteresse ouvrière".

L'introduction des technologies nouvelles, l'automatisation d'une partie des processus productifs et l'organisation matérielle du commandement - notamment par l'informatique et la télématique - se couplent avec la délocalisation des activités productives.

La précarisation de l'emploi permet au capital de maîtriser non seulement le temps de travail mais aussi l'espace en tant que "fabrique sociale" en devenir. Comme l'écrit De Gaudemar, "l'organisation scientifique du travail" est peut-être en train de se muer en "organisation scientifique du territoire" (1983, 116). Et, ajoute-t-il en substance, le champ d'expérimentation de cette gestion du travail est celui des salariés peu qualifiés qui relèvent en grande partie, selon nous, du précaire. Cette organisation scientifique du territoire porte peut-être en elle "les possibilités d'une extension illimitée du rapport salarial à l'ensemble de l'espace social" (ibid. 118).

La précarisation du travail relève largement de cet ensemble de critères dans la mesure même où, selon l'expression de Baudouin & Collin, les travailleurs précaires sont dans une situation de "soumission accrue aux exigences de la production, basée non plus sur une présence régulière, mais sur une disponibilité constante" (1983, 166). Ils représentent une disponibilité nouvelle, temporelle et spatiale, qui les place en rupture totale avec la figure du travailleur classique. La précarisation du travail, souvent décrite comme une maîtrise plus large des individus sur leur temps et son organisation, s'avère en fait recouvrir une extension du temps contraint, non salarié, mais dominé par la gestion capitaliste des flux productifs.

Concrètement, le travailleur précaire est appelé à investir son temps dans l'attente du travail et dans la mobilité changeante que ses emplois divers requièrent. Les temps morts que le travail régulier peut receler sont projetés hors de la sphère productive, transformés en temps "libre" et donc non payé. La maîtrise de l'organisation de la vie quotidienne est réduite par ces contraintes que sont la nécessaire disponibilité à l'errance spatiale et temporelle, l'insécurité aussi qui en résulte.

A partir de nos itinéraires et des types de précarité qui les sous-tendaient, nous avons pu voir comment des stratégies personnelles ou de groupe, répondant à des imaginaires, des projets et des situations diversifiées, étaient en quelque sorte aspirées par la construction capitaliste de la mobilité et forgées par elle en flux productifs. Pour le précaire, le territoire ne peut représenter qu'un référentiel abstrait dont seuls le commandement et la gestion capitalistes détiennent les modalités effectives de mise en oeuvre. A l'éclatement du collectif ouvrier répond son unification dans le plan capitaliste.

A travers la crise, et avec l'institutionnalisation du travail précaire, le capital renforce son pouvoir de configuration et de renouvellement des collectifs salariés stabilisés, dans la mesure où les



processus d'embauche se définissent selon une sélectivité croissante et connaissent une rigidité accrue à son profit.

Ceci pose d'ailleurs l'ensemble du problème idéologique qui sous-tend le développement de la précarisation: le rapport salarial est encore plus individualisé qu'il ne l'était dans l'entreprise classique. "... L'essor de ces différentes formes de travail précaire s'inscrit dans un renouveau du libéralisme économique où les valeurs de mobilité, responsabilisation, individualisme sont exaltées" (Caire, 1982, 153).

Dans ce contexte, le parcours précaire constitue pour la jeunesse une échéance initiatique vers ce don renouvelé et inconditionnel de soi que le capital tente d'imposer, sous la fiction du contrat, comme réalité unique de l'acte de travail.

#### BIBLIOGRAPHIE

- BAUDOUIN Thierry & COLLIN Michèle (1983), *Le contournement des forteresses ouvrières*, Librairie des Méridiens, Paris, 166.
- CAIRE Guy (1982), "Précarisation des emplois et régulation du marché du travail", *Sociologie du Travail* 2, 153.
- DE GAUDEMAR Jean-Paul (1983), "L'usine éclatée: les stratégies d'emploi à distance face à la crise du travail", *Le Mouvement Social*, 125, 116; 118.
- LIDVAN Philippe (1983), "Les attitudes des jeunes encore scolarisés face au travail", *Les Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, 26, (PUF, Paris).
- PIALOUX Michel (1979), "Jeunesse sans avenir et travail intérimaire", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 26-27, 35.