PRÉCARISATION ET DÉSTABILISATION DES EMPLOIS OUVRIERS

Quelques hypothèses

par

Danièle LINHART* et Margaret MARUANI**

Le présent article expose les résultats d'une enquête exploratoire menée pour le ministère du Travail à la fin de l'année 1980 et réalisée à partir d'entretiens avec des responsables patronaux et syndicaux de quatre branches industrielles. Elle visait à mettre en évidence une configuration prospective des enjeux et conflits qui gravitent autour de la précarité de l'emploi et non pas à proposer la photographie d'une réalité économique. En conséquence, plutôt que des conclusions, cet article — rédigé immédiatement après l'enquête — livre à la réflexion des analyses et des hypothèses sur ce qu'il est convenu d'appeler la segmentation du marché du travail. Les développements récents et prévisibles du droit du travail sont de nature à infléchir, sinon les stratégies décrites ici, du moins leurs répercussions sur les itinéraires individuels des salariés.

Segmentation du marché du travail, développement de formes particulières d'emploi, dualisme du marché du travail, précarisation des emplois..., les concepts qui abordent le thème de la déstabilisation des statuts des travailleurs ne manquent pas. Leur foisonnement correspond à une réalité sociale indéniable : la multiplication de statuts qui échappent à la stabilité de l'emploi, la contournent ou la nient.

Nous aborderons ici ce thème à partir d'interviews réalisés auprès des partenaires sociaux — syndicats et patrons — de quatre branches d'industrie : la sidérurgie, l'électronique, le textile et l'habillement (1), et nous tenterons de dégager des discours patronaux et syndicaux une analyse prospective. L'une des hypothèses qui a servi de point de départ à notre enquête portait en effet sur le caractère mouvant de la situation actuelle de l'emploi : période transitoire qui ne débouchera pas nécessairement sur un marché du travail dichotomisé en stabilité et précarité, fractionné en un noyau central et des franges périphériques comme le veut l'approche sociologique de la théorie de la segmentation du

* Sociologue, attachée de recherche au CNRS et au Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles.

** Sociologue, assistante au CNAM et au Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles.

(1) Nous avons retenu ces quatre branches d'industrie qui présentent cet intérêt de recouvrir des populations très diversifiées du point de vue de leur qualification, de leur âge et de leur sexe, dans des conditions technologiques elles-mêmes différenciées. Pour ces quatre branches, nous avons interviewé :

— les représentants syndicaux CGT et CFDT des fédérations concernées, ainsi que les spécialistes confédéraux des problèmes de l'emploi;

— les représentants des organisations patronales de l'industrie. Ces interviews se sont déroulés au cours des mois de novembre-décembre 1980. Ils ont tous été centrés sur les problèmes de la précarisation de l'emploi en milieu ouvrier.

Cf. « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers : approche exploratoire ». Rapport final relatif à la convention d'étude n° 650-125 avec le ministère du Travail, mai 1981.

marché du travail (2), mais vers une situation de déstabilisation générale de l'emploi. Ce qui a conduit à envisager cette hypothèse c'est le fait qu'aujourd'hui nul (3) n'est à l'abri d'une précarisation de son emploi : les « vrais salariés » peuvent à tout moment devenir des « faux salariés » (4) et la précarisation des emplois touche de façon indifférenciée toute les branches, toutes les catégories de travailleurs, tous les types d'entreprises, même si chacun conserve ses spécificités dans la précarisation. Car si l'on additionne les différentes catégories de travailleurs précaires, qui est stable ? Les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée pour un travail à temps plein dans des entreprises elles-mêmes non précaires et qui ne sont pas menacés de chômage partiel, de licenciements collectifs ou de départ en préretraite... On est donc en droit de penser qu'au-delà de la multiplication des statuts précaires, c'est la notion même de la stabilité de l'emploi qui est en cause et, avec elle, l'idée d'un noyau stable et intouchable.

C'est en tous cas ce que laissent apparaître les stratégies des employeurs telles qu'elles semblent se développer graduellement. Et si, au cours de notre enquête, nous avons cherché à recueillir des discours, des analyses, des exemples de pratiques, c'est avec l'idée que ce sont bien les discours plutôt que les informations quantitatives qui permettent de mettre à jour des revendications patronales, des stratégies à plus ou moins long terme.

Pour les mêmes raisons, nous avons travaillé sur le discours de syndicats, cherchant non seulement à savoir quelles étaient leurs réactions au coup par coup sur le terrain (leurs pratiques) mais aussi à recueillir l'analyse qu'ils faisaient de l'importance stratégique de la précarisation dans la politique de gestion de la main-d'œuvre.

L'impression générale qui se dégage de ces interviews syndicaux et patronaux confirme, d'une certaine façon, l'hypothèse de départ : pour les uns comme pour les autres, la question de la précarisation est une des façons d'aborder les problèmes de l'emploi, un filtre à travers lequel on analyse la situation globale et non un aspect spécifique du marché du travail. Cela nous a amenées à adopter une définition extensive de la précarité englobant, en fait, tous les statuts autres que ceux recouverts par un contrat de travail à durée indéterminée sur quarante heures hebdomadaires : les contrats à durée déterminée, le travail saisonnier, le travail intérimaire, le travail à temps partiel et le chômage partiel, le travail à domicile, le travail au noir, la sous-traitance, les primes au départ et les pré-retraites.

A première vue, ces formes d'emploi se caractérisent sans doute plus par l'individualisation des situations auxquelles elles conduisent que par la précarité qu'elles confèrent au statut des travailleurs. Pourtant, il nous semble important de conserver la notion de précarité pour caractériser ces emplois. Car ce glissement vers une individualisation révèle une segmentation et donc un affaiblissement du collectif de travail, lui-même garant d'un rapport de forces favorable à la stabilité de l'emploi. C'est bien le renforcement du collectif de travail à travers l'organisation et les luttes syndicales qui a imposé au niveau conventionnel et législatif les fondements de ce qu'il est convenu d'appeler la stabilité de l'emploi — feu la stabilité de l'emploi.

Pour nous, la multiplication et la diversification des emplois précaires sont autant d'outils dans une gestion patronale de la main-d'œuvre sans cesse en quête de souplesse et de fluidité. Et si la crise économique actuelle a brutalement révélé et facilité l'apparition, l'extension et la multiplication d'emplois précaires de tous types, ce que l'on oublie trop souvent c'est que :

— pour certaines, ce sont des formes anciennes qui ont toujours fait partie de l'arsenal des moyens de gestion de la main-d'œuvre : sous-traitance, travail à domicile ou au noir, travail saisonnier;

— la crise ne fait qu'accélérer un mouvement de différenciation de la main-d'œuvre contrebalançant la tendance à l'homogénéisation des années soixante qui ont vu se constituer les grands groupes industriels français (5).

C'est dire que nous ne nous inscrivons pas dans le champ des analyses fatalistes qui voient dans l'augmentation des emplois précaires la contrepartie inéluctable de la crise économique qu'il nous faut bien traverser.

Nos hypothèses prennent appui sur un double constat :

a. Dès que l'on aborde de façon un peu concrète la question de la précarité des emplois, on ne peut qu'être frappé par la multiplicité et la diversité des

---

(2) Pour la théorie économique de la segmentation, cf. P.-B. Doeringer et M.-S. Piore, « Internal labor markets and manpower analysis », Lexington, Mass, 1972.

M.-S. Piore, « On the technological foundations of economic dualism », working paper, MIT, 1973.

M.-S. Piore, S. Berger, « Dualism and discontinuity in industrial societies », Cambridge University Press, 1980.

Il n'est évidemment pas question de proposer dans cet article une discussion et une critique de la théorie de la segmentation. De cette théorie, nous n'avons retenu que l'aspect qui recoupe de façon évidente notre thème de recherche et qui s'intègre dans une perspective sociologique (et non économique) : l'approche dualiste qui consiste à distinguer deux grandes catégories de travailleurs ,dits « primaires » et « secondaires » ou « centraux » et « périphériques », d'après le critère de la stabilité. Nous laissons volontairement de côté l'approche économique qui établit la distinction entre entreprises du secteur central et entreprises du secteur périphérique ainsi que le débat qui porte sur le recouvrement ou le recoupement de ces différents clivages : marché interne/marché externe, travailleurs primaires/travailleurs secondaires, entreprises du secteur central/entreprises du secteur périphérique.

(3) Il s'agit là, bien sûr, de l'industrie.

(4) Selon l'expression de Jacques Magaud dans « Vrais et faux salariés », in *Sociologie du travail*, n° I, 74.

(5) L'analyse de J. Freyssinet in « La stratégie de structuration de l'emploi des grands groupes industriels », rapport final IREP, juin 1979 (cf. *Travail et Emploi*, n° 4, p. 7 et suiv).

formes d'instabilité, de précarité, de dualité. Les travailleurs dits précaires ou instables, ou périphériques ou secondaires ne constituent pas un groupe homogène. La distance sociale qui sépare le sidérurgiste qualifié qui a touché sa prime de départ avant de se faire embaucher comme OPHQ dans une entreprise de mécanique et l'OS de l'habillement qui, après la même prime de départ, oscille entre travail à domicile, travail au noir et contrats à durée déterminée..., cette distance ne peut être considérée comme négligeable.

b. Nos interviews nous ont montré qu'il y a au moins deux façons pour les employeurs d'échapper à la stabilité de l'emploi. La première se manifeste par la constitution d'un noyau précaire. La démarche consiste à embaucher une main-d'œuvre d'appoint dont la précarité est inscrite dans le contrat de travail et qui n'est pas censée se fondre dans le collectif stable. La seconde peut se caractériser par une déstabilisation du noyau stable; et l'on pense là à toutes les entorses légales ou illégales permettant de contourner la stabilité de l'emploi inscrite dans le contrat de travail. La stabilité de l'emploi est relativisée par cette menace permanente.

C'est avec cette idée que nous proposons une esquisse de typologie de la précarisation de l'emploi qui commence par ce que nous appelons « la déstabilisation des stables », avant d'aborder la constitution d'un noyau précaire.

Cette typologie quelque peu descriptive nous permettra, dans un second temps, de formuler un certain nombre d'hypothèses ou de conclusions.

I. REPÉRAGES

1. La déstabilisation du noyau stable.

On peut essentiellement distinguer deux modes de déstabilisation du noyau stable :

— le premier correspond à l'éviction pure et simple de salariés statutaires. Cette éviction peut prendre un caractère collectif ou individuel;

— le deuxième traduit un grignotage progressif du statut des salariés stables.

● *L'éviction.*

Lorsqu'elle est **collective,** elle peut prendre la forme bien connue et classique des licenciements économiques, mais elle peut se faire aussi sous la forme de départs collectifs négociés. Par le biais des départs en pré-retraite, de congés de fin de carrière, retraites anticipées qui visent les salariés de plus de 50 ans. Par le biais également des primes de départs volontaires qui ont conduit à l'hémorragie brutale de nombreux établissements.

Ces modalités de diminution des effectifs, massivement utilisées dans la sidérurgie ou la téléphonie par exemple, ont surtout été le fait depuis quatre ans environ des grandes sociétés industrielles des secteurs ou branches en restructuration, voire en liquidation. Mais elles commencent à apparaître aussi dans les petites et moyennes entreprises de ces mêmes secteurs. « On aurait tort de penser que la démission négociée se pratique exclusivement dans les grandes firmes. De nombreuses entreprises de moyenne ou petite taille, sous-traitantes ou non de grandes sociétés y ont également recours. La liste en serait longue... » (6). Elles constituent ainsi un outil de dégraissage certes onéreux (les primes de départ varient de 10 000 F à plus de 70 000 F), mais qui permet de contourner les garanties de stabilité (du point de vue ouvrier), de rigidité (du point de vue patronal) que recèle le statut.

Ces moyens, mis au point par les employeurs et qui leur permettent de déconnecter les salariés stables de leurs garanties statutaires, donc de se libérer de leurs obligations conventionnelles et légales, ont « passé la rampe ». Elles se font au grand jour, sans scandale, car elles présentent le plus souvent cette ambiguïté fondamentale de reposer sur le volontariat. Nous disons « le plus souvent », car il existe des départs en pré-retraite obligatoires. Mais sans doute, ce qui caractérise ces dégraissages « new look » c'est le volontariat. Au total, d'après les statistiques du ministère du Travail, plus de 20 000 salariés ont déjà été les bénéficiaires de ces démissions négociées, dont 5 852 travailleurs pour la seule sidérurgie.

LES PRIMES DE DÉPART

Un représentant CFDT de la métallurgie :

« Les primes c'est un sacré problème. Il y a eu plus de 6 000 départs et plus de 10 000 volontaires pour partir! Les directions ont dû même limiter les possibilités de départ!... Un très fort pourcentage de femmes est parti... 30 % du personnel féminin (des femmes qui étaient dans les bureaux ou pontonnières...) est parti dans le cadre des départs volontaires... C'est pas facile de barrer une mesure de ce genre parce que beaucoup y ont adhéré... les femmes pour beaucoup d'entre elles, sont retournées au foyer et les hommes en ont profité pour réaliser des projets individuels échafaudés de longue date ou conçus sur le moment à partir de l'occasion : par exemple, quitter l'industrie pour ouvrir un petit commerce ou un truc artisanal de mécanique, faire du maraîchage, suivre un stage de formation, il y en a qui en ont profité pour construire une maison, ils n'ont pas besoin de crédit pour acheter les matériaux, ils ont la prime plus les ASSEDIC... toutes les organisations syndicales ont combattu contre ces primes et pourtant il y avait des queues pour s'inscrire... il est vrai que pour beaucoup d'entre eux, ils devaient avoir l'impression de quitter un navire avant qu'il ne coule tout à fait. »

(6) Cf. Danielle Rouard, in *Le Monde*, mardi 31 mars 1981.

Difficiles à contrer pour les syndicats qui y voient purement et simplement des licenciements déguisés, ils ne sont pas simples à interpréter. Est-on bien sûr que ce « vieux » salarié de 56 ans est désireux de renoncer une fois pour toutes à la vie active et n'aspire plus qu'à un repos bien mérité? Car, bien entendu, ses chances de retrouver un autre emploi par la suite sont plus limitées. Est-on bien sûr que cette femme qui a accepté d'empocher « son petit magot de 40 000 F » se rend compte qu'elle non plus, ne retrouvera pas de si tôt un emploi; qu'elle rêve vraiment de passer sa vie au foyer? Est-on sûr qu'elle n'a pas succombé au climat d'intoxication entretenu par la direction qui introduisait en chacun la conviction que l'entreprise n'était plus viable économiquement et qu'il valait mieux la quitter tout de suite avec la prime plutôt que de courir le risque d'un licenciement?

Volontariat donc, qui peut pour certains répondre à des désirs — le plus souvent d'ailleurs des désirs à court terme — mais qui est toujours induit, pour ne pas dire conditionné, par une situation bien spécifique de crise, dont on ne peut pas faire abstraction lorsque l'on cherche à analyser les motivations de ceux qui acceptent de quitter leur emploi dans ces conditions. Cette situation nous autorise à désigner ces pratiques de diminution d'effectifs, par le terme d'éviction.

Présenter l'éviction **individuelle,** elle aussi, comme un moyen de déstabilisation du noyau stable peut surprendre. C'est que les mesures patronales aboutissant à l'éviction individuelle de salariés protégés en apparence par leur statut, sont en effet peu connues, en tout cas incomparablement moins que celles aboutissant aux évictions collectives. Elles sont d'ordre varié :

— il peut s'agir de la suppression du car de ramassage. « Quand un salarié travaille dans un établissement éloigné de 60 km de son domicile, et que le seul moyen pour lui d'accéder tous les jours à son usine est le car de ramassage institué par l'entreprise, il suffit de supprimer ce car pour obliger ce salarié à démissionner et le contraindre à chercher un autre emploi » (extrait d'un interview effectué auprès d'un responsable « emploi » CGT);

— il peut s'agir d'un relèvement important de cadences qui permet de licencier, après trois lettres d'avertissement, ceux ou celles qui ne peuvent « tenir » ce rendement anormalement élevé. « C'est notamment un bon moyen pour éliminer les ouvriers un peu âgés ou les moins dociles..., on assiste maintenant de plus en plus à des licenciements individuels de cet ordre » (extrait d'un interview effectué auprès d'une syndicaliste CGT responsable de la branche habillement);

— l'organisation de fouilles surprises à la sortie de l'usine.

Ces quelques exemples de méthodes visant à l'éviction caractérisent sans doute plus les petites et moyennes entreprises que les grands groupes industriels. Elles méritent néanmoins l'attention et prennent valeur d'illustration générale parce qu'elles rappellent que les employeurs disposent et ont toujours disposé d'une panoplie de mesures coercitives et répressives; panoplie qu'ils peuvent toujours mettre en œuvre et utiliser à l'encontre de salariés aussi statutaires soient-ils et aussi protégés soient-ils. Ressurgissent ainsi des mesures quelque peu oubliées pendant la période faste de croissance économique, laquelle était colorée, il est vrai, par une forte vitalité syndicale. Ce à quoi l'on assiste, c'est la remise en cause du statu quo antérieur qui caractérisait les relations entre partenaires sociaux. Quand la situation se durcit les employeurs n'hésitent pas à réactualiser des mesures tombées en désuétude qui leur permettent de récupérer une marge de manœuvre correspondant à la souplesse dont ils ont besoin pour adapter leur main-d'œuvre aux nouvelles données économiques et technologiques.

Insister sur la « stabilité » du noyau stable, c'est oublier que dans l'entreprise, l'employeur dispose en réalité d'un pouvoir très étendu qui s'exprime plus ou moins selon les périodes et qui apparaît actuellement dans toute sa prégnance. « L'entreprise a cette particularité d'être le siège d'un pouvoir privé qui demeure très fort. Les libertés individuelles y seraient en pratique lettre morte sans les droits collectifs que la loi a reconnu aux travailleurs et en particulier ceux de la représentation collective » (7).

A cela s'ajoute également le fait que dans nombre d'entreprises (le plus souvent petites mais pas exclusivement), les dirigeants n'hésitent pas à outrepasser le cadre de la légalité pour gérer leur main-d'œuvre au plus près de leurs besoins immédiats, quels que soient les droits reconnus par les conventions et le droit du travail à leurs salariés. Et ce, sans courir de véritables risques de poursuite, tant est difficile à organiser en France la répression contre la délinquance patronale. « Il y a des employeurs qui refusent — et cela arrive tous les jours — d'appliquer les lois sociales et les règlements de la législation sociale (...). Pour l'année 1975, les deux tiers des entreprises assujetties à la législation n'ont pas été visitées par l'inspection du Travail; plus exactement sur 870 000 établissements, il y en a eu 272 000 de visités..., c'est-à-dire 31,3 % (...). Il n'est pas exagéré de dire qu'en France les employeurs sont des citoyens au-dessus de toute poursuite, car chaque employeur commettant une infraction court simplement un risque sur 300 d'être condamné » (8).

---

(7) Cf. Olivier Guérin : « Les garanties des libertés publiques des travailleurs et les incriminations pénales », in *La délinquance patronale*, 2e colloque organisé par la Commission de droit social du Syndicat des avocats de France, 10 décembre 1977.

(8) Cf. Maurice Cohen in *La délinquance patronale.*

● *Le grignotage du statut.*

Les mesures applicables aux statutaires sont nombreuses à venir effriter les garanties dont ceux-ci sont censés bénéficier. Parmi elles :

— le chômage partiel : il s'attaque à la garantie d'un salaire assuré pour 40 heures hebdomadaires minimum pendant 52 semaines. « En 1973-1974, les accords sur le chômage partiel se sont améliorés et la crise s'est aggravée..., le patronat a appris à manier le chômage partiel comme moyen de gestion de la main-d'œuvre » (un responsable emploi CGT).

Le chômage partiel qui signifie une amputation de salaire n'est en aucun cas soumis à la délibération des salariés, même s'ils sont consultés. « Ça se répand partout, ça devient un moyen de réduire les salaires et de faire peser une menace constante. » Cette mesure peut au début bénéficier d'une certaine popularité, car elle représente une augmentation du temps libre et correspond à une aspiration importante de nombreux salariés. Mais elle est vite ressentie comme une brimade lorsqu'il s'agit pour l'ouvrier de faire ses comptes à la fin du mois;

— les mutations obligatoires : on peut effectivement les faire figurer parmi les mesures qui grignotent le statut. C'est ici la stabilité du lieu de travail qui est compromise avec ce que cela entraîne comme fatigue supplémentaire (dans les déplacements quotidiens, dans l'adaptation au nouveau poste de travail) et ce que cela peut entraîner comme perte financière (lorsqu'il y a travail au rendement). Incontestablement, les mutations obligatoires deviennent de plus en plus un outil de gestion de la main-d'œuvre qui visent à l'adapter, dans son usage plus que dans sa mobilisation, aux variations du carnet de commandes et de ses caractéristiques;

— la filialisation : les employeurs peuvent en effet avoir recours à la filialisation pour faire éclater le carcan protecteur que représente le groupe pour les salariés. J. Freyssinet (9) qui a analysé le grignotage du noyau dur dans les grands groupes industriels français, a mis en évidence ce rôle de la filialisation : « La filialisation place les travailleurs sous un statut spécifique. Elle peut provoquer un changement de convention collective ; elle écarte du champ d'application des accords d'entreprise de la société-mère. Ce changement est le plus souvent négatif pour les salariés. (...) Lorsque la filialisation se réalise par un démembrement de la société-mère, deux situations sont possibles du point de vue des droits acquis : ou bien ils sont conservés par les salariés mutés dans la filiale mais leur évolution ultérieure est autonome, ou bien ils ne sont pas maintenus mais les pertes qui en résultent sont transitoirement compensées par des indemnisations. (...) La garantie de l'emploi qu'assure généralement *de facto* le groupe, tend à disparaître. Ce peut être l'un des objectifs de la filialisation lorsqu'elle résulte d'une politique de désengagement du groupe (...) La filialisation permet « l'autonomisation » des rapports collectifs de travail. Les dirigeants de la filiale sachant qu'ils seront jugés sur leurs performances financières se montreront plus combatifs sur le terrain social. Les travailleurs sentiront plus le risque de disparition de la filiale si des revendications « excessives » ou une rigidité absolue de l'emploi mettaient en péril la rentabilité (...) De ce point de vue, le processus de filialisation relève de manière indissoluble du grignotage du noyau dur et des pratiques de précarisation-extériorisation ».

Licenciements individuels (légaux ou illégaux) et collectifs, chômage partiel, réductions d'horaires dans les petites et moyennes entreprises surtout, départs « négociés », chômage partiel, grignotage du statut par la filialisation notamment dans les grands groupes industriels, tous ces faits viennent remettre en cause la notion d'une frontière nette et définitive entre les travailleurs stables (les « vrais » salariés, ceux qui bénéficient du statut) d'un côté et les travailleurs précaires (les « faux » salariés, ou hors statut), de l'autre.

Ces faits témoignent au contraire de ce que les salariés stables sont loin eux-mêmes de constituer une entité homogène. Entre l'OS d'une petite entreprise de sous-traitance mécanique et le P3 de PUK, il y a un monde, même s'ils ont en commun cette caractéristique précieuse d'être liés à leur employeur par un contrat à durée indéterminée. D'ailleurs, toutes les pratiques d'extériorisation d'activités « périphériques » au procès de production de l'entreprise, qui se mettent en place après les licenciements ou départs naturels des salariés statutaires concernés par ces activités, visent bien évidemment à accroître la diversité des statuts.

Ces faits témoignent aussi de ce que tous ces salariés stables ne sont pas véritablement à l'abri d'une précarisation éventuelle. Sur tous pèsent une menace : le fameux statut ne suffit pas pour éloigner cette épée de Damoclès et ce, même au sein des grands groupes industriels censés être le bastion du travail stable, le sanctuaire du marché primaire du travail et où l'on décèle, au contraire, une tendance vers la différenciation des statuts entre les « vrais » salariés eux-mêmes.

C'est ce qu'exprime clairement J. Freyssinet : « L'une des caractéristiques de la période récente est la remise en cause de la sécurité d'emploi des travailleurs dits du marché primaire, ou encore du « noyau dur » du travailleur collectif. Elle s'accompagne au sein des groupes industriels d'un blocage des évolutions tendant vers l'unification des statuts : le marché primaire n'est donc ni homogène, ni définitivement protégé » (10).

2. La constitution d'une périphérie précaire.

On vient de procéder à un repérage de la déstabilisation du noyau stable à travers deux mécanismes essentiels : l'éviction et le grignotage du statut. Les

(9) et (10) Voir note 5.

deux points sur lesquels il nous paraît essentiel d'insister maintenant pour rendre compte de la constitution d'une périphérie précaire sont : d'une part, la double origine de la population des travailleurs précaires et d'autre part, les multirôles de chacun de ces statuts précaires, la pluralité de leur usage possible.

● *La double origine des travailleurs précaires.*

On peut dire en effet que les « bataillons » de travailleurs précaires se constituent selon deux modes distincts. Il y a ceux qui ont été — volontairement ou involontairement — évincés du noyau stable c'est-à-dire qui ont perdu leur statut et ne parviennent pas à le retrouver; et il y a ceux qui entrent dans le monde du travail directement sous le sceau de la précarité.

De la stabilité à la précarité.

Parmi les salariés évincés du noyau stable, les devenirs sont inégaux. Nous l'avons vu, les travailleurs stables sont loin de constituer un groupe homogène. Et l'on doit distinguer parmi eux des catégories qui seront, une fois déstabilisées, plus exposées que d'autres à la précarité.

Si certains retrouveront vite et facilement des emplois stables — surtout les ouvriers qualifiés — d'autres auront les plus grandes difficultés à reconquérir un statut. Parmi ces derniers, deux catégories peuvent encore être distinguées : l'une regroupe des travailleurs qui ne parviendront (ou pour certains, sans doute minoritaires, ne souhaiteront) jamais retrouver un emploi, et qui seront condamnés à l'inactivité. C'est le cas de la quasi-totalité des salariés âgés qui sont partis en pré-retraite ou en fin de carrière anticipée. C'est le cas aussi de nombreuses femmes qui ont accepté les primes de départs volontaires et qui ne parviendront plus à revenir, lorsqu'elles le désireront, sur le marché du travail. L'autre catégorie regroupe des travailleurs qui ne pourront revenir sur le marché du travail que par le biais des emplois précaires. Parmi ceux-là, on retrouve surtout des jeunes et encore des femmes. Leur devenir professionnel prendra alors l'itinéraire contourné de l'intérim (parfois pour revenir dans l'entreprise dont ils ont été évincés alors qu'ils y étaient des salariés statutaires), des contrats à durée déterminée et des périodes de formation, recyclage, etc.

Une génération spontanée de travailleurs précaires.

D'autres, telle une génération spontanée, arrivent sur le marché du travail en tant que travailleurs précaires. Il y a ainsi pour eux adéquation entre leur entrée dans la vie active et leur entrée dans l'instabilité, l'insécurité, en tous cas l'incertitude. On peut identifier des catégories « privilégiées » de ce point de vue : des catégories à « vocation de précarité ». Ce sont bien entendu, les jeunes, les femmes, les non-qualifiés, les immigrés...

Ce qui ressort en définitive d'une analyse exploratoire de la constitution du marché précaire, c'est la « prédisposition » de certaines catégories à être précarisées; qu'il s'agisse de personnes ayant auparavant bénéficié du statut qu'elles ont perdu dans des conditions bien précises de crise, ou qu'il s'agisse de personnes se portant pour la première fois sur le marché du travail.

Cette pseudo-prédisposition de certaines catégories — surtout les jeunes, les femmes, les ouvriers faiblement qualifiés, les vieux et les immigrés — à être précarisées mérite une analyse que l'on trouvera plus loin sous forme d'hypothèse.

On se contentera ici de faire un certain nombre de remarques sur ces « spécificités » qui caractérisent certaines couches — non négligeables — de travailleurs, sur leur vocation à être des travailleurs précaires.

L'emphase généralement portée sur cette masse de travailleurs aspirant au fond à n'être que de « faux » salariés, à n'être que des précaires, masque la politique actuelle d'une bonne partie du patronat qui correspond à une attaque en règle contre la stabilité de l'emploi, par le dégraissage et le grignotage des statuts. Or lorsque l'on parle de ces travailleurs à aspirations spécifiques, à besoins précis et limités, on oublie trop souvent que pour beaucoup d'entre eux, ils ont fonctionné — lorsque cela convenait à leurs employeurs — comme salariés parfaitement stables, et ne se sont retrouvés précaires qu'après avoir perdu leur fameux statut. A cet égard, l'exemple des femmes OS de l'électronique et surtout de la téléphonie est particulièrement éclairant : après avoir constitué l'élément de base du développement fantastique de ce secteur, elles se trouvent du jour au lendemain, du fait d'un bouleversement technologique, surnuméraires, inadaptées et donc inopportunes. Ce n'est qu'à partir de ce moment que l'on commence à prendre en considération les « spécificités » de la main-d'œuvre féminine qui n'aspire en fait qu'à retourner au foyer, ou éventuellement à travailler de temps en temps en intérim, voire à temps partiel!

Cette même emphase sur l'aspiration de certaines couches à être précaires laisse totalement dans l'ombre les luttes menées par les travailleurs précaires pour être stabilisés et titularisés. Qu'ils soient jeunes, qu' « ils » soient femmes, qu'ils soient « vieux », ils sont nombreux à « s'accrocher » et à espérer leur embauche définitive. Les luttes syndicales, les grèves organisées avec l'aide des statutaires aboutissent à certains résultats. Sous la pression, les employeurs transforment des contrats d'intérim en contrats à durée déterminée et des contrats à durée déterminée en contrat d'embauche définitive. Seule une enquête de terrain sur des conflits liés aux revendications des travailleurs précaires permettrait également de mettre en évidence le va-et-vient des travailleurs entre emplois précaires. Va-et-vient qui traduit l'effort des travailleurs à se stabiliser et l'effort des employeurs à développer la fluidité dont ils ont besoin pour répondre aux variations d'activité et pour minimiser les coûts de main-d'œuvre.

● *Une précarité à usage multiple.*

Tous les emplois précaires ont en commun cette caractéristique de rapprocher le plus possible les conditions d'embauche et d'usage de la main-d'œuvre d'un « vrai » marché du travail. Un marché du travail dont le libre jeu ne serait pas perturbé par le système légal et conventionnel de protection des salariés.

Ce qui caractérise le plus la main-d'œuvre précaire c'est de n'être systématiquement utilisée qu'en fonction des impératifs précis du procès de travail. Dans la précarité est en effet inscrite la lutte patronale contre les temps morts et la recherche d'une adéquation la plus parfaite possible entre la mobilisation, l'usage de la main-d'œuvre et la nécessité de la production.

Par-delà cette caractéristique commune des différentes formes de précarité, ce qui frappe c'est la pluralité, pour chacune d'entre elles, des usages possibles. Nous en donnerons quelques illustrations rapides :

— l'intérim : il peut servir à remplacer un salarié absent. Il peut également être utilisé pour réguler les pointes d'activité sans avoir à modifier l'effectif du personnel stable. On peut encore l'employer pendant les périodes de restructuration, en attendant par exemple la fermeture d'un atelier : les départs naturels sont progressivement remplacés par des intérims auxquels on mettra fin le jour de la fermeture de l'atelier. Il sert encore à augmenter les cadences d'une chaîne : placer des intérimaires (plus vulnérables donc plus malléables) en début de chaîne permet d'impulser un rythme de travail plus soutenu;

LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Une représentante CGT de l'électronique :

« Dans l'électronique, les patrons ne s'adressent pas à Manpower; ils ont des boîtes d'intérim attitrées, spécialisées dans l'électronique; il y en a, par exemple, qui recrutent dans les foyers de Cambodgiennes au SMIG... ça concerne surtout les femmes, les jeunes, pour la fabrication aux postes d'OS. Ça touche également les immigrés qui sont embauchés pour le travail de nuit en intérim. En général, d'après les bilans sociaux et les rapports des médecins du travail, ce sont les postes les plus insalubres qui sont occupés par les intérimaires.., il y a des boîtes où c'est plus de 25 % du personnel qui est en intérim, à 90 % des femmes (...) Ils se servent de l'intérim comme moyen d'embauche, (des contrats à durée déterminée aussi d'ailleurs). Les filles intériorisent ça maintenant. Elles pensent que c'est naturel. Au lieu de passer par l'ANPE, elles passent par les boîtes d'intérim. Mais ils se servent également de l'intérim pour imposer des conditions de travail qu'on ne veut pas. Par exemple, pour le travail en équipe : dans telle boîte, très peu de filles avaient accepté d'être du soir quand ils ont instauré le 2 × 8. Toute l'équipe du soir s'est trouvée alors composée d'intérimaires. Et puis, les intérimaires, ça a un impact sur les cadences. On pousse leurs cadences. C'est difficile d'organiser les intérimaires pour leur dire de réduire d'elles-mêmes les cadences. »

— les contrats à durée déterminée : ils peuvent avoir les mêmes objectifs que l'intérim, réguler les pointes d'activité, voire réintroduire, comme cela semble être le cas dans l'habillement, le travail saisonnier. Ils servent à allonger les périodes d'essai à l'embauche, périodes qui sont conventionnellement limitées. Courante est la pratique qui consiste à embaucher un certain nombre de travailleurs sous contrat à durée déterminée et à titulariser, au bout de six mois ou un an, ceux qui conviennent le mieux aux exigences du poste;

LES CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE

Une représentante CGT de l'habillement :

« On l'a contesté de tous temps et c'est en train de revenir... ça avait été oublié en 68, réglé en 72, mais on en reparle. On a des exemples de contrats à durée déterminée qui parlent de travail saisonnier. C'est 50 ans en arrière... d'autre part, et ça c'est valable pour toutes les branches, on utilise les contrats à durée déterminée pour sélectionner à l'embauche ce qui contrevient aux dispositions des Conventions collectives qui prévoient huit jours d'essai. »

— le travail à temps partiel : il peut être mis en place pour mieux adapter l'usage de la main-d'œuvre aux spécificités en temps de la production; avoir pour objectif de réduire l'absentéisme, d'améliorer le climat dans l'entreprise; être aussi introduit pour créer les conditions qui rendent possible la mise en place, pour les femmes, d'un travail en équipe.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Un représentant patronal de la sidérurgie :

● *permet une meilleure rentabilité :*

« Pour l'entreprise, le travail à temps partiel permet d'augmenter la durée de marche des installations. Il permet des systèmes de *rotation* (...) Le travail à temps partiel c'est *moins d'absentéisme, moins d'accidents, une meilleure productivité* ».

● *peut être un remède au chômage :*

« le travail à temps partiel peut *dégager de la place pour d'autres,* dans certains métiers ».

● *Est une réponse aux revendications sur la diminution du temps de travail :*

« Le travail à temps partiel est une manière élégante de surmonter les obstacles à la diminution du temps de travail ».

II. HYPOTHÈSES

1. Pour une approche de la précarité en termes de séquences professionnelles.

Nous nous étions interrogées au début de notre recherche sur le rapport entre le collectif de travail stable et les travailleurs précaires : dans quelle mesure

la précarité des uns pèse-t-elle, entame-t-elle la stabilité des autres? Au vu de nos premiers résultats, et de façon tout à fait exploratoire, il nous semble plus pertinent de raisonner en termes de flux que de pression. Notre hypothèse est la suivante : dans la mesure où la précarisation de l'emploi s'organise autour de deux pôles (la déstabilisation des stables et la constitution d'un noyau précaire), on peut penser qu'il y a moins une pression du noyau précaire sur le collectif stable, qu'un flux permanent des travailleurs qui passent de l'un à l'autre.

Plutôt que de conclure à une segmentation du marché du travail qui diviserait la population ouvrière en deux catégories distinctes et étanches (les stables et les précaires), il nous semble plus approprié de parler de flux, de va-et-vient qui ballote les salariés d'un marché à l'autre. En ce sens, il nous paraît intéressant et opératoire de poser le problème de la précarité en termes de séquences professionnelles où se succéderaient des périodes de stabilité et d'instabilité, même s'il est clair que dans ce va-et-vient, certaines catégories sont plus pénalisées que d'autres, et ce sera là l'objet de notre deuxième série d'hypothèses.

Nous pourrions dire que, derrière la précarité synchronique qui divise le marché du travail en segments, se profile une précarité diachronique qui traverse les individus et segmente des trajectoires professionnelles.

Cette hypothèse nous permet donc de préciser notre point de départ qui tournait autour de l'idée de déstabilisation générale de l'emploi : la majorité des travailleurs stables peuvent à tout moment se trouver en situation de précarité; à l'inverse, les travailleurs précaires ne sont pas définitivement exclus d'une stabilisation momentanée ou durable de leur emploi.

Tout cela mériterait, bien sûr, d'être approfondi par des recherches sur le terrain à partir de l'étude conjointe de situations d'entreprise et de biographies professionnelles de groupes de travailleurs. Ajoutons que cette hypothèse a été forgée à partir de quatre branches d'industries en crise et qu'il faudrait la reconsidérer si l'on avait affaire à un échantillon plus diversifié, condition nécessaire à toute généralisation.

Enfin, dernière restriction, mais de taille : cette hypothèse nous semble surtout valable pour le secteur privé. Si l'image d'un marché dichotomisé, segmenté en deux catégories distinctes et étanches reflète encore une certaine réalité, c'est assurément davantage celle de la fonction publique. Jacques Magaud (11), parlant de la division des travailleurs en « vrais et faux salariés » affirme que « l'exemple le plus net est celui de l'État Patron ». Cette thèse nous semble à la fois vraie et fausse : l'idée d'un marché segmenté s'applique bien, en effet, à la fonction publique. Mais ce n'est pas un « exemple ». C'est ce qui caractérise la fonction publique et la distingue précisément du secteur privé : dualité du marché du travail pour l'un, déstabilisation de l'emploi pour l'autre.

2. Une fragilité différentielle.

Ceci nous amène à aborder le problème de la « spécificité » des travailleurs précaires. Une des questions que pose la théorie de la segmentation est, en effet, celle de l'existence de catégories toutes désignées pour la précarité. En d'autres termes : y a-t-il segmentation ou déstabilisation avec des groupes désignés spécifiquement pour être précarisés et d'autres sur lesquels repose la politique de stabilisation et d'intégration dans l'entreprise? On pense là tout « naturellement » aux femmes, aux jeunes, aux immigrés...

Dans son article sur « La segmentation du marché du travail » (12), Maurice Parodi explique que, selon lui, « il n'y a pas adéquation complète entre le marché du travail secondaire ou déprotégé et les catégories de travailleurs inférioriés « par nature » (*sic*) : femmes, jeunes, personnes âgées, immigrants. La « nature » mise à part, cette thèse nous semble coller à la réalité que nous avons pu appréhender.

Selon nous, cette « adéquation » entre le marché « déprotégé » et certaines catégories de travailleurs ne peut être qu'incomplète dans la mesure où nul n'est épargné : la précarité ne touche pas seulement les jeunes, les femmes, les immigrés, les travailleurs âgés. Elle menace aussi les hommes, les Français, les travailleurs qualifiés, etc. Mais elle les touche différemment. Plutôt que « d'adéquation incomplète », nous parlerons donc plus volontiers de précarisation différentielle ou, plus exactement, de fragilité différentielle.

Car, c'est évident, certaines catégories de travailleurs sont plus fragiles, plus vulnérables que d'autres. Et elles ne le sont pas « par nature » mais par les caractéristiques sociales que l'on attache à leur rapport au travail. Tout se passe comme si certains travailleurs avaient des trajectoires différentes, et des trajectoires déterminées différemment au départ. Or ce mécanisme par lequel on désigne a priori des catégories de salariés pour être précaires est tout à fait fondamental. Essayons de le démontrer en quelques lignes : on utilise un certain nombre de caractéristiques de ces « catégories » de travailleurs en les posant comme des aspirations psychologiques ou psycho-sociologiques et non comme des faits inscrits dans une histoire sociale. Les jeunes? Ils sont allergiques au travail... les vieux? ils ne rêvent que de retraite... les femmes? elles aimeraient tellement retourner à leur foyer... les immigrés? et s'ils retournaient au pays...

---

(11) Jacques Magaud, « Vrais et faux salariés », article cité.
(12) In *Projet*, n° 123, mars 1978.

On s'appuie donc sur un certain nombre de caractéristiques sociales que l'on convertit en aspirations pour les baptiser ensuite demandes. Prenons l'exemple des femmes. Une des caractéristiques du travail féminin, c'est sa discontinuité. A partir de là, le discours dérape : les femmes ont un travail discontinu, c'est donc qu'elles aspirent à cette discontinuité.

LA SOCIÉTÉ DUALE

Un représentant patronal de la sidérurgie :

● L'intérim et le travail à temps partiel répondent aux aspirations des *jeunes et des femmes* : « l'intérim est une solution d'avenir, notamment pour le personnel féminin (...) la plupart des femmes cherchent un *salaire d'appoint* (...) Beaucoup de jeunes ne veulent pas s'intégrer (...) De plus en plus, les jeunes veulent *un emploi à temps partiel avec plus de convivialité, à la marge entre activité et chômage.*

En ce sens, l'analyse qui nous est livrée ici rejoint le rêve d'une société duale et la justification de la segmentation du marché du travail.

Rêve d'une société duale :

« Excellent la société duale. Plus elle sera duale et mieux ce sera. Il y a des tas de gens qui ne veulent pas s'enfermer. Beaucoup veulent de la rémunération affective, intellectuelle; l'offre d'emploi est de plus en plus duale. La demande d'emploi est aussi de plus en plus duale ».

Justification de la segmentation du marché du travail :

« Il y a un noyau dur, le travail stable et des cercles concentriques : l'intérim, les contrats à durée indéterminée, le travail à temps partiel. Ensuite le travail au noir. Et enfin cet énorme secteur qui se développe de plus en plus de l'auto-production. C'est bien. A l'UIMM, on considère que ça correspond aux désirs des gens. *La solution, ce n'est pas le plein-emploi unitaire* ».

C'est ainsi qu'il faut croyons-nous, comprendre l'idée répandue parmi les employeurs, mais aussi chez les tenants de la « société duale » (13), d'une demande de travail précaire. Souvenons-nous par exemple de ce représentant patronal de la sidérurgie française qui affirmait que « les jeunes veulent un emploi à temps partiel avec plus de convivialité, à la marge entre activité et chômage ».

Cette demande-alibi joue aussi un rôle central dans les processus de précarisation. Car la légitimité sociale n'est pas la même selon les catégories de travailleurs. Il y a les catégories de travailleurs pour qui la précarisation ou la déstabilisation pose un problème social évident, d'autres que l'on précarise ou déstabilise sans grand risque social — en pensant que le risque est moindre. Un exemple : les primes de départ. Tout le monde en a entendu parler pour les sidérurgistes lorrains, travailleurs qualifiés hommes, bastion du syndicalisme de métier. Mais sait-on que le phénomène a atteint une ampleur comparable dans la téléphonie (14)? Il est vrai qu'il s'agissait là de femmes OS et que la prime de départ pouvait facilement être baptisée « prime de retour au foyer » (même si cela n'a pas été le cas dans les faits).

Donc la légitimité sociale est différente. Et le prix à payer n'est pas le même. Dans un article sur les « démissions négociées », D. Rouard (15) indique une « fourchette » du prix que les employeurs payent pour les « départs volontaires » de leurs salariés : de 10 000 à plus de 70 000 F.

Cette hypothèse d'une fragilité différentielle selon les groupes sociaux qui constituent la classe ouvrière mériterait, là aussi, d'être approfondie par des études sur le terrain : comment les hommes/les femmes, les jeunes/les travailleurs âgés, les Français/les immigrés, les ouvriers qualifiés/les OS réagissent-t-ils à une précarisation de leur emploi? Quels sont les arguments patronaux évoqués dans chaque cas? Quelles formes de précarisation impose-t-on ou propose-t-on, et à qui? Ces questions permettraient d'approfondir la thèse que nous ne formulons ici que sous forme d'hypothèse, selon laquelle une même modalité de précarisation ou de déstabilisation peut agir différemment selon les catégories auxquelles elle s'adresse.

3. Les effets pervers de la déstabilisation de l'emploi.

Notre troisième hypothèse porte sur cette idée de demande de travail précaire que nous avons qualifiée de « demande-alibi ».

Demande-alibi, pourquoi? Parce qu'elle nous semble être avant tout une justification a posteriori, un discours idéologique. Mais aussi parce que la thèse d'une demande sociale de travail non stable nous paraît globalement de plus en plus fausse (16).

« L'offre d'emploi est de plus en plus duale. La demande d'emploi est aussi de plus en plus duale » disait le représentant patronal de la sidérurgie française que nous avons interviewé. Nous faisons l'hypothèse inverse : une offre de travail de plus en plus précaire, instable, discontinue peut au contraire, provoquer une demande de travail de plus en plus stable et continue. C'est particulièrement vrai pour les femmes, par exemple : tout se passe comme si le patronat cherchait à renforcer les caractéristiques traditionnellement « spécifiques » (17) au travail féminin (un travail discontinu et instable) au moment même où, du fait de la crise économique et de la

(13) Cf. par exemple l'article de J. Amado et C. Stoffaes, « Vers une socio-économie duale? » (Documents du VIII[e] Plan).

(14) Cf. l'article de Danielle Rouard dans *Le Monde* du 31 mars 1981.

(15) *Idem.*

(16) Ceci n'exclut pas que cette demande puisse exister, mais de façon marginale et temporaire.

(17) Socialement spécifiques.

déstabilisation de l'emploi, la demande féminine de travail cherche à être de moins en moins « spécifique »(18) [un travail moins discontinu, plus stable].

Mais cela ne concerne pas les seules femmes. Car cette hypothèse, qui reste à vérifier par des études de terrain, nous permet de comprendre et d'analyser les réactions, les ripostes des salariés contre les processus de déstabilisation de leur emploi. La recherche d'un travail stable et la lutte contre la précarisation de l'emploi croît avec la prise de conscience de la généralisation du processus de déstabilisation de l'emploi.

En ce sens, nous rejoignons l'analyse de Françoise Rerat (19) quand elle affirme que « les femmes et les étrangers qui constituaient l'essentiel de la main-d'œuvre mobile se stabilisent dans leurs emplois par crainte du chômage ».

***

Il paraît intéressant de conclure sur une question en apparence secondaire et superficielle mais qui pose un problème de fond : en quoi la précarité du travail et la stabilisation de l'emploi constituent-elles un phénomène récent? Quelle est la part du vieux et du neuf?

La multiplication des formes du travail précaire, la diversification extrême des statuts des travailleurs, la généralisation des processus de déstabilisation nous semblent définir la période actuelle de crise économique et se différencier de la période précédente dite de « plein-emploi ».

Pourtant, si on se pose la question sur une plus longue période, on se rend compte que, comme le dit J.-F. Germe (20) « dès l'émergence du salariat on trouve simultanément une tendance à l'homogénéisation des statuts mais aussi une tendance vers une fragmentation du statut ». Cela nous suggère, selon le même auteur, « une tendance constante à une différenciation des formes d'emplois » qui répond à « une nécessité inhérente au développement du capitalisme qui est de diviser la main-d'œuvre et de différencier la gestion de la force de travail ».

Il y a toujours eu un effort des travailleurs pour s'opposer à cette division du salariat, pour aménager le marché du travail. Mais il est clair qu'aujourd'hui un grand nombre de ces aménagements les plus stables ont été sérieusement ébranlés. Nous sommes donc fondées à penser que l'on assiste actuellement à une renaissance du marché « pur et dur » : il y a bien deux types d'emploi (les emplois précaires et les emplois stables) mais on cherche en vain les deux marchés du travail.

---

(18) A titre d'illustration, citons ces quelques chiffres : parmi la population féminine à la recherche d'un travail salarié, en 1977, 77,7 % cherchaient un emploi à temps plein contre 81,2 % en 1980. Autre indication : la nature de l'emploi recherché. Sur ce point, comportements masculins et féminins sont homogènes : d'après l'enquête emploi de mars 1979, 93,8 % des femmes et 93,4 % des hommes à la recherche d'un emploi déclarent rechercher un emploi permanent (Tableaux statistiques sur le travail et l'emploi, édition 1980).

(19) F. Rerat, « Une forme de gestion de la main-d'œuvre : les techniques de précarisation de l'emploi », communication au colloque de Dourdan, décembre 1980.

(20) J. F. Germe, « Les nouvelles formes d'emploi : le travail intérimaire », in *Critique de l'économie politique*, n° 5, octobre-décembre 1978.