

La Lettre

57

avril 1999

POUR UNE HISTOIRE DE LA PRÉCARITÉ :

Transformation des emplois précaires et des modes de management

Jean-Pierre Faguer

La réédition récente d'une bibliographie sur les jeunes et l'emploi¹, publiée en 1977, sert de support à l'analyse présentée ici. Ce travail s'appuyait sur un constat : les enquêtes étaient rarement cumulatives. Elles devaient leur aspect répétitif à la fois à un manque de recul historique et à des conditions de production spécifiques : découpage de la jeunesse en catégories séparées («jeunes en échec scolaire», «délinquants», «étudiants», «apprentis», «chômeurs», «précaires», etc.) correspondant à autant de problèmes sociaux qu'il y avait d'institutions commanditaires d'enquêtes, ce qui rendait difficile une approche globale des facteurs de déclassement ou de reclassement des jeunes en début de vie active.

La multiplication des emplois «jeunes» peut être observée aujourd'hui sur tous les sites de travail, dans les usines, les bureaux, les hôpitaux, les supermarchés, mais aussi dans le monde intellectuel et les médias (Accardo et al., 1998). L'incertitude liée, pour la majorité de ces tâches, à l'existence de statuts précaires ou provisoires, oblige à continûment investir et désinvestir, mobilise à la fois la croyance dans l'avenir et la crainte de perdre son emploi. La disponibilité et la flexibilité suscitent une auto-évaluation et une reconversion permanentes. Malgré les progrès technologiques qui justifient des compétences scolaires de plus en plus élevées, les rapports de travail demeurent inséparablement des rapports de domination, où chaque poste, en même temps qu'il implique la maîtrise d'une compétence technique spécifique, fait appel de plus en plus souvent aux qualités exigées ordinairement d'un personnel de service.

Par quel paradoxe expliquer qu'après plus de trente ans de «démocratisation» du système d'enseignement les formes d'exploitation qui pouvaient être observées, dans les années soixante, sur le marché du travail des jeunes les moins qualifiés soient visibles aujourd'hui pour l'ensemble des débutants, qu'ils soient ou non diplômés ? Une hypothèse s'impose qui, à partir d'une

1. Cf. Balazs, Faguer, Laroche, 1997.

analyse des transformations des enjeux scolaires et des formes de domination dans le travail², met l'accent sur les invariants d'un mode de domination de la jeunesse populaire, autrefois privée de qualification, aujourd'hui divisée entre une jeunesse sans formation et une jeunesse passée le plus souvent par les filières les moins rentables du secondaire et du supérieur, et plus vulnérable que les autres étudiants à la précarité et au chômage. Autrement dit, il faut poser comme facteur déterminant de l'inégalité des chances de valorisation des diplômes, la constitution d'un double marché du travail qui s'appuie sur une prise en compte différente par les employeurs des caractéristiques d'âge, de sexe et d'appartenance de classe.

Il est possible de rendre compte de l'histoire sociale de cette segmentation, qui est inséparablement une histoire de la précarité, à partir d'une «relecture» de travaux menés au Centre d'études de l'emploi depuis les années soixante-dix, c'est-à-dire depuis le début de la «crise». Ce texte a pour objectif uniquement de dégager les principaux facteurs de cette transformation, en mettant dans une perspective historique des enquêtes dont la première interprétation risquait de laisser échapper la portée de changements insensibles à l'échelle qu'impose la perception de «l'actualité».

1

LES INVARIANTS D'UN MODE DE DOMINATION «EN FACE À FACE»

Une enquête réalisée en 1971 sur les pratiques de recrutement de petits patrons parisiens utilisateurs de jeunes sans qualification³, un milieu perçu à l'époque comme particulièrement «archaïque» et voué à une disparition prochaine, décrivait des formes de domination, en définitive, proches de celles que nous pouvons observer aujourd'hui jusque dans les univers professionnels les plus confrontés au progrès technique ou dans les univers culturels : malgré leur différence de statut, le personnel de service et les travailleurs subalternes du champ intellectuel ou de production des

2. Sur la notion de «mode de domination dans le travail», cf. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, n°114-115.

3. Cf. Balazs, Faguer, 1979.

«Le relationnel», c'est aussi physique

Les emplois de manutentionnaire pour les garçons, de vendeuse pour les filles semblent être typiques des emplois assignés aux jeunes. L'emploi de manutentionnaire fait référence aux tâches manuelles et laisse dans l'ombre le surplus de qualification. Si le manutentionnaire est effectivement un «homme à tout faire» dont le travail de base est manuel, il peut être également chargé d'autres travaux réclamant une qualification nettement au-dessus de celle qui est habituellement exigée d'un manœuvre. L'emploi de vendeuse qui se définit surtout par les tâches de service dissimule souvent un surplus de travail, car, ainsi que l'explique une crémillère d'une rue commerçante du 14^{ème} arrondissement de Paris, il comprend à la fois des tâches manuelles et non manuelles : «Il faut qu'elle sache compter, faire une addition, une multiplication, une division (...), il faut être aimable, propre, avoir de la tête, savoir retenir, avoir du réflexe, savoir reconnaître les clientes («un camembert comme d'habitude», elle le veut bien fait) (...). Quand on lave par terre comme ça chez moi, c'est comme ça et pas comme ailleurs, et si je veux qu'elle coupe le fromage de cette manière, il vaut mieux qu'elle n'ait pas appris ailleurs autrement. Vous comprenez, savoir juste vendre des œufs, ça ne sert à rien, il faut savoir tout vendre». Une main-d'œuvre non définie - sinon par l'âge, c'est-à-dire implicitement par l'origine sociale -, dont la spécificité est d'être sans spécialisation, présente l'avantage d'être adaptable à tous les types de travaux. Un jeune professionnellement indéterminé équivaut à un travailleur étranger (usage de la force physique, rôle masculin) ou à une femme (travail symbolique, rôle féminin). Il est interchangeable. Ne sachant rien faire, le jeune peut donc tout faire.

Source : Balazs, Faguer, 1979.

biens culturels sont, de plus en plus souvent, soumis aux mêmes contraintes (par exemple, la précarité), comme s'ils constituaient les deux versants d'un même marché du travail.

Cette enquête présentait l'intérêt d'observer un marché du travail liant intimement les postes aux caractéristiques non seulement économiques mais aussi personnelles des employeurs. Les critères d'embauche ainsi que l'observation des lieux de travail montraient que les emplois proposés aux jeunes sans qualification ne correspondaient pas à des tâches techniques précises.

La qualité des jeunes : la polyvalence

L'appellation de l'emploi offert aux jeunes est secondaire. L'intitulé varie selon les secteurs : dans les bureaux, on parlera d'«archivistes», de «grouillots», de «réceptionnistes-petites écritures», dans le commerce de «grooms», de «commis», de «vendeuses», de «coursiers-petits travaux», dans l'artisanat de «manutentionnaires-livreurs», d'«aides-monteurs». Mais ce sont en fait les mêmes tâches de base qui sont désignées sous les différentes dénominations. Ce qui est commun à tous les emplois, c'est la diversité des tâches. L'appellation ne mentionne qu'une partie de l'emploi, celle qui porte un nom de métier et cache ce qu'elle exige véritablement, la partie commune à tous les emplois, difficile à définir en terme de poste puisqu'il s'agit d'une multitude de tâches comparables à celles d'une femme de ménage ou au travail domestique. Comme l'explique le gérant d'une fabrique en gros de joaillerie du quartier des Halles : «J'ai demandé un manutentionnaire, non, plutôt un coursier, c'est-à-dire une course dans la journée, c'est plutôt un emploi de bureau sans l'être, un homme à tout faire, quoi». De même, le responsable d'un commerce important d'épicerie fine («on n'est pas Fauchon, mais on est au-dessus de la grande surface») n'emploie pas de vendeurs parce que «le travail est trop divers pour intéresser un vendeur ; par exemple, pour les fruits et légumes, il n'y a pas quelqu'un en permanence sur ce rayon. Il faut apprendre au jeune à être polyvalent (...). Il remonte les caisses de la cave, il appro-

visionne la boutique et fait le nettoyage des bouteilles, il aide à la vente, je lui ai appris à se servir d'une balance. C'est pas difficile, les prix sont marqués».

Contrairement à la division du travail dans le secteur industriel, la multiplicité et la confusion relative des tâches qui caractérisent le mode de production familial, impliquent qu'une même personne occupe plusieurs postes. Dans un atelier d'articles métalliques où travaillent le mari, la femme, le fils et une employée, on cherche un manutentionnaire jeune «pour l'entretien du magasin, les courses et quelques travaux d'atelier». «Si je lui fais faire de la manutention, explique le mari, l'adulte va dire : "non, ce n'est pas mon travail". Si je l'emploie comme livreur, ça ne va pas, il faut qu'il fasse les deux». Autres exemples de cette multiplicité des tâches demandées aux jeunes, une brasserie recherche un manœuvre «pour le nettoyage, l'entretien, ainsi que la préparation des hors-d'œuvre» ; une entreprise de tissus d'ameublement demande «un manutentionnaire assez robuste, ayant une écriture correcte» ; un commerçant d'accessoires-auto précise que «le jeune sera formé comme employé de commerce, il sera chargé de la tenue du stock, des écritures, du téléphone et de la réception de la clientèle» ; un vendeur doit faire aussi «de la manutention, quelques courses dans le quartier et des livraisons à domicile».

Source : Balazs, Faguer, 1979.

Ces emplois étaient dans l'ensemble polyvalents et interchangeables. Ils se résumaient au savoir-faire ordinairement attendu d'un coursier ou d'un manutentionnaire pour les garçons, d'une vendeuse pour les filles. Le dénominateur commun des exigences de ces employeurs, souvent âgés et travaillant dans des branches en déclin (habillement, textile, petits métiers de l'artisanat), correspondait à l'idée stéréotypée des qualités attribuées à la jeunesse : docilité, souplesse facilitant la polyvalence des tâches, instabilité relative ajustée à la précarité de postes n'offrant ni réelle formation ni avenir professionnel. Ce qui était implicitement exprimé à travers la définition de ces emplois aux limites floues (répondre au téléphone et faire quelques paquets, assurer un peu de vente et balayer, faire les courses et donner des coups de main au patron), mêlant étroitement évaluation «technique» (savoir lire une facture, écrire un bordereau), morale (sérieux, bien élevé, affable avec les clients, savoir rendre service) et physique ou ethnique⁴, c'est l'expression

d'un rapport d'adaptabilité au patron et au milieu de travail plutôt qu'un ajustement de la compétence à une définition précise des tâches.

La relation à l'employeur, aux collègues, à la clientèle et au «site» de travail (le quartier, l'atelier ou la boutique, etc.), - l'aptitude, en particulier, à «s'adapter» au milieu, à faire en sorte de ne pas être rejeté non seulement par le patron mais aussi par sa famille, les collègues de travail et les clients -, était la condition première de l'embauche. Une telle relation de «service» apparente ce type d'emploi à des interactions proches de celles de la famille et de la domesticité et s'explique par l'existence d'un monde professionnel sur lequel la séparation entre le cadre de la vie privée du patron (et des siens) et la boutique ou l'atelier n'est jamais totalement réalisée. Les rapports de travail entre patron et employé impliquent confiance, complémentarité,

4. Environ une offre sur cinq précisait : «Français de France», «métropolitain uniquement» ou «accepte étranger mais à peau blanche».

voire complicité. Ce cas limite a le mérite de souligner l'existence d'un mode de domination qui est au principe, aujourd'hui, de la segmentation à une plus large échelle des marchés du travail des diplômés.

De plus en plus souvent, les caractéristiques biographiques sont utilisées en effet comme des critères d'embauche (les «qualités privées», «la situation personnelle ou matrimoniale», les «expériences professionnelles»), avec ce qu'elles «annoncent» de la dimension «relationnelle» des postes, même les plus techniques. Elles apparaissent comme un des facteurs les plus déterminants de la segmentation des marchés du travail, bien au-delà des limites de ces marchés perçus par beaucoup d'économistes comme l'état «résiduel» d'un mode de production antérieur. Des relations de ce type sont pourtant aujourd'hui visibles dans l'ensemble du monde professionnel y compris parmi les ouvriers, dans les entreprises industrielles productrices de «technologies nouvelles», comme l'informatique⁵, et sur les différents marchés du travail intellectuel.

2

PREMIER EMPLOI ET LUTTE CONTRE LE DÉCLASSEMENT

L'augmentation, à partir des années soixante, des effectifs scolarisés dans l'enseignement secondaire a correspondu à une transformation des caractéristiques sociales des bacheliers, en particulier du technique, ce qui a eu pour effet de dévaloriser non seulement les diplômes ouvriers traditionnels, comme les CAP, mais aussi la position de l'ensemble des bacheliers sur le marché du travail⁶ (Delcourt, 1970). L'allongement des études s'est accompagné d'une diversification des

5. Par exemple, dans l'informatique, il est exigé du personnel même le moins qualifié une part de plus en plus importante d'activité de service et de «communication». En devenant apparemment plus autonome, chaque salarié doit cumuler les qualités contradictoires impliquées par la maîtrise technique du poste et par la prise en compte des relations entre collègues et même assumer des tâches d'encadrement. Chacun doit savoir négocier son travail, s'auto-évaluer, «se vendre» (cf. Bonvin, Combessie, Faguer, Gollac, 1994 ; Faguer, Gollac, 1997).

6. Dès le début des années soixante-dix, des enquêtes de l'INSEE pouvaient mesurer les premiers effets de la translation des diplômes, le bac et le «bac plus deux» ayant tendance à remplacer le BEPC et le CAP comme capital scolaire minimum pour prétendre à un emploi qualifié.

pratiques d'embauche des débutants et de la valeur sociale des diplômés de l'enseignement secondaire⁷, ceux-ci ne permettant plus d'entrer «sur titre» sur le marché des emplois de «cadres moyens», de techniciens, voire d'employés ou d'ouvriers qualifiés. Le bac ne représentait plus la «barrière»⁸ dont le franchissement avait pu signifier, jusqu'aux années cinquante, un changement de statut social.

Une enquête a été menée au cours des années soixante-dix pour suivre l'histoire de l'entrée dans la vie active des débutants appartenant à la même génération. L'observation a porté sur l'ensemble de la période qui sépare la fin de la scolarité obligatoire de la vingtième année et s'est faite au moyen de trois questionnaires postaux envoyés en 1972 (situation à seize ans révolus), 1974 (dix-huit ans) et 1976 (vingt ans). Elle a rendu possible la comparaison des conditions d'entrée dans la vie active pour l'ensemble des élèves de l'enseignement secondaire général et technique.

Chacune des trois phases de l'enquête a permis de décrire une des formes principales d'inégalités sociales liées aux conditions d'entrée dans la vie active : premièrement, la rentabilité sociale inégale du temps consacré à la période de scolarité obligatoire du fait des effets cumulés des redoublements et de l'orientation des élèves issus des classes populaires vers le technique court ou les bacs techniques⁹. On sait que ces filières se sont révélées rapidement être l'objet d'une dévaluation de fait due à l'augmentation plus rapide des effectifs (Euvrard, 1979) ; deuxièmement, la rentabilité professionnelle inégale des diplômés en début de vie active tant pour les diplômés du «technique court» que pour le bac¹⁰ ; troisièmement, un reclassement progressif des bacheliers issus des classes moyennes ou supérieures par la promotion interne au cours des premières années de vie active.

La troisième phase de l'enquête a permis de mesurer les premiers effets de ce reclassement à partir d'indicateurs de mobilité tels que la comparaison entre le premier emploi et l'emploi occupé au moment de l'envoi du questionnaire, le nombre d'emplois occupés depuis l'entrée dans la vie professionnelle, l'expérience du

7. Sur les usages sociaux différents du bac selon l'origine sociale, en particulier dans le cas des bacs techniques, cf. Faguer, 1983a.

8. Cf. l'étude, devenue classique, de Goblot (1925) sur la signification sociale du bac dans la société française de la Troisième République.

9. Cf. Rousselet, Faguer, Kandel, Dossou, 1975.

10. Cf. Faguer, 1980.

Un reclassement qui prend du temps

Jean-Paul appartient à l'une de ces familles de cadres et de techniciens qui se sont installées à Grenoble au début des années soixante «au moment où Grenoble prenait son essor». Son père, fils de sous-officier, est né dans une petite ville de la Drôme et a fait des études jusqu'à la première partie du baccalauréat. Entré dans la vie active dans la région lyonnaise comme dessinateur industriel, il a été ensuite embauché, comme contremaître, par une entreprise de construction d'engins de chantier. Dans cette entreprise où, selon l'un des responsables de la formation, «la promotion interne est de rigueur», il a gravi, «petit à petit, les échelons», et est devenu «ingénieur-maison». Sa mère est institutrice.

Jean-Paul est le seul enfant de sa famille à avoir fait des études techniques : «Je bossais le minimum (...). C'était le temps où c'était tout pour le technique, puis il s'est avéré que j'étais un bon technicien». Il est entré en E «pour ne pas faire un truc technique». Il n'aimait pas l'atelier. En seconde, il était «un peu supérieur à la moyenne» : «Moyen en math et bon en dessin, c'est ça qui m'a sauvé». Ayant obtenu le baccalauréat après «un bon redoublement», il a préféré, à plus de vingt ans, entrer en classe de mathématiques supérieures, puis de mathématiques spéciales technologie (des classes préparatoires «avec en plus le dessin et l'atelier») dans le même lycée, plutôt que de s'inscrire en IUT. Ayant échoué au concours des Arts et Métiers, trop âgé et «écœuré» pour recommencer, il a fait aussitôt son service militaire (qu'il a terminé comme officier), puis il a cherché du travail.

En travaillant, il a rencontré «une classe différente» : «J'ai toujours eu une culture générale différente quel que soit le milieu où je me suis trouvé». En occupant un emploi de tourneur-fraiseur puis de découpeur pendant les vacances, il avait déjà eu l'occasion d'être «confronté avec la petite classe, la classe des ouvriers». Il se présentait comme un étudiant «mais qui avait fait du technique». Son avenir se jouant alors ailleurs, au lycée, il faisait tout pour éviter «qu'il y ait un écart qui se creuse», pour «être dans la masse». En entrant effectivement dans la vie active, au retour du service militaire avec «rien, juste un bac et un CAP» (il l'avait passé en première «pour avoir un papier»), il s'est senti au contraire prêt à tout «pour sortir de l'atelier». Vaguemestre dans une importante entreprise de

construction de turbines, emploi intérimaire qui lui avait permis de «connaître du monde», le fait d'être quotidiennement en contact avec «le personnel de direction» lui a donné l'occasion, «au culot», de se faire embaucher comme dessinateur (quelque temps après avoir lui-même rempli une demande d'emploi - «c'est moi qui ai porté le papier» - le chef du personnel lui a dit : «Tiens, j'ai peut-être quelque chose pour toi»). Agent de bureau d'études, avec un contrat d'un an «comme ça se fait en ce moment», non syndiqué (il attend d'être «stabilisé dans un emploi»), l'essentiel était pour lui «d'entrer dans un bureau d'études». Depuis qu'il a «un pied dedans», il pense qu'il est «un peu en-dessous de ses moyens» : «Je rends bien service à la boîte parce que je ne leur coûte pas bien cher». Il se considère, à cause de son travail, dans «la classe des ouvriers», mais il n'a pas d'opinions politiques. Aux Législatives de 1978, il n'a pas voté («je suis allé faire du ski»), et en 1979, il a voté écologiste «pour ne pas voter ailleurs».

Marié depuis la fin de son service militaire avec la fille d'un inspecteur de police inscrite en première année de médecine, il suit au CNAM une formation d'ingénieur qui l'occupe plusieurs soirées par semaine et le samedi matin, pour obtenir «une place plus importante» et pouvoir «supporter le ménage et les études de (sa) femme». Actuellement «petit technicien», «tout en bas de la hiérarchie des dessinateurs», il devrait être dans trois ans «au niveau technicien», «pas encore ingénieur, mais presque». Pour terminer cette formation qui dure sept ans, il sait que «ce sera dur» et que lui et sa femme devront rester au moins «sept ans célibataires» («si on a des gamins, c'est fini, je peux plus avoir de temps libre»). D'un autre côté, son avenir lui paraît flou : «je pense que tous les deux, on peut pas décider ce qu'on va être une année sur l'autre (...), si elle rate, il y aura des problèmes, il faudra qu'on compte sur moi pour arriver ingénieur et pour l'aider après». Du moins, son «optique» de la vie a changé depuis qu'il travaille : «ma femme va être toubib, j'espère, entre temps, je vais être ingénieur (...), j'estime que nous arriverons à nous en sortir».

Source : Faguer, 1983a.

chômage. Parmi ceux qui, à 21 ans, avaient au moins deux années de vie active, quatre jeunes sur dix seulement occupaient toujours leur premier emploi. La comparaison des trajectoires des fils et des filles d'ouvriers avec celles des garçons et des filles

originaires des classes moyennes est révélatrice des effets différentiels, dès le début de la vie active, de l'origine sociale. Les indicateurs de mobilité professionnelle rassemblés dans cette enquête montraient que les chances étaient inégales, selon le

Investir, c'est aussi faire un «travail sur soi»

Philippe est fils d'un chef de chantier, employé par une petite entreprise du bâtiment, et d'une femme de ménage qui travaille chez un bijoutier (...). Depuis qu'il a quitté le lycée, son histoire n'a été qu'une succession de statuts intermédiaires entre la vie étudiante et la vie active (il a été successivement ou simultanément chômeur, actif, militaire, stagiaire et étudiant). Ainsi, pendant la première année, il s'est inscrit à l'ANPE, sans trop se faire d'illusions en demandant un emploi de dessinateur industriel tout en préparant seul le bac : «je n'y croyais pas tellement en fin de compte, alors je l'ai pas eu». La deuxième année, il est parti à l'armée pour, au retour, se réinscrire à l'ANPE («d'abord, je suis devenu demandeur d'emploi»). Après avoir occupé depuis septembre 1977 deux emplois, l'un pendant un mois - mouleur dans une entreprise de plastique -, le second pendant six mois - ouvrier-régleur dans une imprimerie -, il est à nouveau en chômage en mai 1978, au moment de l'entretien. Même s'il cherche des emplois analogues à ceux que cherchent les anciens élèves de BTn, «un stage de dessin industriel», «un poste de régleur» à un niveau où il puisse «évoluer», tout se passe comme si le fait d'avoir préparé un baccalauréat E l'avait conduit à définir sa situation moins par rapport aux contraintes du marché du travail que par rapport à l'avenir pour lequel il a été formé. Il ne se considère ni comme un «ouvrier», ni comme un «salarié». Même si ses expériences de travail font qu'il se situe dans la classe des manœuvres - «je me sens dans la classe sociale la plus basse (...), je me situe dans la sous-classe sociale» -, il ne «se sent pas entré dans le monde du travail (...) ni dans le monde étudiant d'ailleurs» : «je serais peut-être plus proche de l'étudiant parce que j'emmagasine, je regarde (silence), je lis».

Chacune de ses expériences de travail n'a fait que le séparer un peu plus de ceux qui travaillaient avec lui : il n'avait pas le même avenir. Lycéen employé pendant les vacances par un menuisier «un mois comme ça au noir pour se faire de l'argent», il savait que tout en ayant les mêmes conditions de travail qu'un apprenti - un emploi de «coursier» qui consistait à «scier une planche de temps en temps», à «regarder l'artisan travailler» -, il retournerait ensuite au lycée. Au retour du service militaire, de son emploi d'OS, obtenu grâce à sa famille (3/8, il travaille

avec des immigrés et des fils de paysans), il a retenu que «c'est l'anonymat». Même s'il a «trouvé ça intéressant, pas au point de vue travail, mais au point de vue conditions de travail, pour voir ce que c'est que le travail en usine, le travail à la chaîne», il reconnaît qu'il n'a eu «aucun contact» : «Alors, j'avais besoin d'argent». Pour décrire son travail sur une presse, il se réfère à un roman : «Vous avez lu Roger Vaillant, 325 000 Francs ? (...) à un moment donné, il décrit ça, c'est bien ça». Stagiaire dans une imprimerie, il apprend vite son travail, en une semaine ou quinze jours («c'est toujours les mêmes pannes qui arrivent, on règle, il faut remettre en marche»), mais le statut de travailleur temporaire le distingue du reste du personnel : «J'étais de toute façon en dehors de l'entreprise. Je travaillais dedans, mais enfin, j'avais un contrat de six mois».

Sa vie actuelle, qui s'organise autour de la recherche d'un travail (ce qui en même temps lui fait peur : «travailler, c'est vieillir», «c'est se retrouver avec des gens plus vieux que soi»), apparaît comme une sorte de mise en réserve par rapport à un avenir qui lui échappe : «C'est dur de voir mon avenir, je le vois au jour le jour». Il ne rend plus visite, comme la première année, à des entreprises ; il a l'impression «de perdre son temps». Il refuse le travail intérimaire : «Je suis contre ça parce que ça sert les entreprises (...). C'est un peu le système de la société actuelle, on fait des choses qui ne se réparent pas, on les balance après ; les mouchoirs en papier, on se mouche une fois dedans, on les balance». Il a peur aussi en travaillant de «devenir sédentaire» et il rêve de «voyager, de vivre avec presque rien». Il passe ses journées après une visite rapide à l'ANPE à «faire les courses», «travailler», «dessiner». Il «refait les maths», - le programme de terminale E -, révise de «deux à trois leçons par jour», le matin et même l'après-midi, à moins qu'il ait un rendez-vous dans une entreprise, «mais ça c'est rare». Il lit, beaucoup de romans de science-fiction, et va de temps en temps au cinéma. (...) «finalement je me dis, il vaudrait mieux peut-être que je parte parce qu'il y aura toujours rien. J'attends toujours, mais il y aura jamais rien ; je pense qu'il y aura aucun changement».

Source : Faguer, 1983a.

sexe et l'origine sociale, non seulement de passer des emplois précaires aux emplois stables mais aussi des emplois non qualifiés aux emplois qualifiés. Ce sont les filles d'ouvriers qui cumulaient de ce point de vue les désavantages : 25% d'entre elles avaient déjà occupé

au moins trois emplois, contre 22% des filles originaires des classes moyennes, 20% des fils d'ouvriers et 15% seulement des garçons originaires des classes moyennes. De même, 50% des filles d'ouvriers avaient déjà connu au moins une expérience

de chômage, contre 41% des filles originaires des classes moyennes et respectivement 31% et 33% des garçons selon que le père était ou non ouvrier. Enfin, les débutants issus des classes moyennes étaient les plus nombreux à bénéficier d'une «promotion» durant cette période : 38% contre 30% pour les garçons, 54% contre 46% pour les filles¹¹.

3

LES EMPLOIS «ÉTUDIANTS» COMME JUSTIFICATION MORALE DU TRAVAIL PRÉCAIRE

Une enquête par entretiens auprès des employeurs de main-d'œuvre jeune a été réalisée en 1979, dans une grande ville universitaire de province, pour comparer la diversification des pratiques d'embauche, facteur d'une segmentation progressive du marché du travail¹². Les exigences étaient différentes pour des emplois apparemment identiques mais qui étaient en contact avec une clientèle spécifique. Le responsable du personnel d'une librairie «centre-ville», par exemple, justifiait par les caractéristiques d'une clientèle principalement étudiante le «profil» de ses employés même les moins qualifiés : «nos caissières n'ont pas du tout la tête des caissières des hypermarchés (...) ici, la caissière, on lui demande d'être polie, d'être gentille, de faire un sourire, d'avoir une certaine éducation, au moins extérieure ; on ne cherche pas uniquement le rendement à la machine». De même, le responsable du recrutement, dans une banque nationalisée, avait tenu à préciser «qu'à partir de la fonction de cadre», le personnel, choisi encore à cette époque, parmi les employés de l'établissement grâce à la promotion interne, devait posséder «une espèce de tenue et de correction qui n'est pas innée, mais qui se fait d'elle-même».

Ces qualités liées à l'origine sociale sont donc, pour les emplois de service, sensiblement différentes selon les milieux professionnels. Elles impliquent des modes de recrutement diversifiés qui, parfois, peuvent être facilités par les contacts de la vie quotidienne. Dans un

L'ambiguïté des postes : hôtesse d'accueil ou travailleur social ?

Françoise, titulaire d'un baccalauréat G1, est fille d'un contremaître de Merlin-Gérin, entreprise la plus importante de Grenoble. Elle a fait des études techniques, «alors qu'on voulait la faire entrer en seconde C», à sa sortie du CES parce qu'elle pensait «qu'avec le technique, elle aurait mieux, disons, pour se permettre d'avoir un emploi par la suite». Après avoir abandonné ses études en fin de première année de Deug «économique et social» (elle avait obtenu le baccalauréat à 18 ans) «parce que ces études ne mènent vraiment à rien du tout», elle est restée presque deux ans dans une situation indéterminée qui la distinguait tout autant d'une étudiante, d'une chômeuse ou d'une femme active à part entière : inscrite à la fois en faculté et à l'ANPE, elle occupait, jamais plus que quelques semaines, des «petits boulots» (vendeuse dans un grand magasin pendant la période de Noël, ou dans un magasin de vêtements ; codeuse dans une mairie de la banlieue de Grenoble, où elle habitait, à l'occasion du recensement de 1975 ; auxiliaire de bureau dans une administration). Lorsqu'elle se présentait à des concours, par exemple pour un poste de sténo-dactylo pour lequel n'était exigé que le BEPC, elle se retrouvait avec une centaine de candidates. Elle ne s'était jamais sentie aussi «bloquée», «coincée», «paumée», «déprimée vraiment au possible» que durant cette période, explique-t-elle, alors que maintenant, mariée avec un ouvrier, ayant pu enfin «se détacher de sa famille», elle occupe depuis plus d'un an un emploi de bureau, en fait d'hôtesse d'accueil, dans une mutuelle pour travailleurs indépendants. Le fait d'avoir le baccalauréat ne lui «sert absolument à rien», sinon à «toucher deux cents francs de plus parce qu'elle a le bac», car «son métier s'apprend sur le tas». Mais la possession d'un diplôme que ne possèdent pas ses collègues plus âgées (elle travaille dans un service de trente personnes dont seul le chef est un homme) n'est pas sans effet sur la manière d'envisager un travail dont l'essentiel consiste à recevoir des personnes souvent proches de la retraite «qui lui racontent leur vie» et qu'il «faut prendre le temps d'écouter» ; bref, se sentant plus proche des travailleurs sociaux que des employés de bureau, elle ne veut pas être une «personne anonyme» qui «arrête son boulot» à l'heure juste «comme dans les PTT».

Source : Balazs, Faguer, 1987b.

11. Cf. Faguer, 1983b.

12. Cf. Faguer, 1982.

supermarché, une secrétaire chargée de l'embauche des caissières, recrutées auparavant «de temps en temps à l'Agence», préférait s'adresser directement aux femmes qui faisaient leurs courses dans le magasin : «on met maintenant une affiche en bas, tout simplement».

Un système d'embauche qui fait appel aux liens de voisinage du personnel de l'entreprise est traditionnel dans les industries anciennes, pour les métiers de type artisanal appris sur le tas. Dans une tannerie, le chef du personnel, qui était aussi chef de fabrication et directeur, avait observé que parmi les ouvriers, immigrés pour la plupart, «beaucoup viennent de la famille, des cousins (...). Il suffit de dire dans l'usine qu'on embauche quelqu'un et il y en a dix qui se présentent. Les gens rouspètent mais ils sont bien contents d'être là». Dans une papeterie située à l'extérieur de l'agglomération et qui occupait une centaine de salariés, toutes les personnes qui avaient été recrutées durant les six mois précédents étaient liées par leur famille à l'entreprise. Le PDG avait souligné que le recrutement par l'intermédiaire «du milieu professionnel local» était «la solution de loin la plus valable : c'est évident, l'ANPE, c'est anonyme».

Dans la même enquête on pouvait constater que les caractéristiques scolaires et sociales des débutants employés sur des postes à rotation variaient moins en fonction des caractéristiques techniques des postes que de la position plus ou moins dominée des entreprises dans le champ économique. Faisant de la rotation permanente de la main-d'œuvre la base de leur politique de l'emploi, beaucoup de petits patrons recrutaient uniquement des jeunes sans diplômes à la recherche à la fois d'un emploi et d'une formation professionnelle. L'acquisition de la formation pouvait alors servir d'alibi aux bas salaires et à l'absence de débouchés dans l'entreprise : «je forme des apprentis, après ils vont apprendre ailleurs, c'est mieux» (patron-pâtissier). Un garagiste qui employait trois ouvriers, un apprenti et «accessoirement» deux stagiaires en alternance justifiait ainsi la mise en place «d'une sorte de rotation» : «si vous conservez tous les jeunes que vous avez formés, si vous êtes parti avec un, au bout de dix ans, vous en avez dix. Le mot est peut-être un peu fort, mais c'est un peu le rebut de la scolarité, ceux qui n'ont pu aller ni dans un CES, ni dans un CET, ni poursuivre des études secondaires».

Les étudiants apparaissaient au contraire particulièrement bien adaptés aux postes de vente ou de contact

avec une clientèle «classe moyenne». Pour la responsable de l'embauche, dans un grand magasin, les qualités des étudiants tenaient à leur aptitude «à jouer le jeu», à ne pas se sentir «déclassés» par un emploi qu'ils n'occuperaient qu'un temps limité et auquel ils n'identifiaient pas leur position sociale, mais aussi à la facilité et la rapidité avec lesquelles ils pouvaient maîtriser leurs tâches professionnelles, surtout «relationnelles», du fait de leur origine sociale et de leur niveau d'études : «les débutants sans diplôme, je crois que sans dossier on peut les reconnaître en trente secondes. C'est très visible. Je parle évidemment de la petite fille qui a un certificat d'études et qui ne sait pas quoi faire comparée à la fille ou au garçon qui est en deuxième année de licence (...), vous savez, vendeuse, finalement c'est un jeu, ça les amuse à la limite». Les caractéristiques des postes proposés aux étudiants ne sont pas liées spécifiquement à la condition étudiante mais plutôt au style de vie des classes moyennes, qui les conduit à accepter provisoirement des emplois beaucoup moins qualifiés que ceux auxquels ils pourraient prétendre en tant que «débutants», même si, pour certains, ce type d'emploi peut devenir un emploi «à vie». C'est le cas, par exemple, de ceux qui, après avoir abandonné leurs études, restent en contact avec le milieu étudiant en travaillant dans le monde du sport, des loisirs, des biens culturels.

Même si les employeurs ne font pas appel à des étudiants, le modèle «étudiant» tend à devenir la référence de tous les emplois précaires : bonne volonté, flexibilité, allant (Boisard, Charpentier, Galtier, Vennat, 1998). La «surproduction» de diplômés tend ainsi à mettre en concurrence pour les emplois précaires les étudiants, non seulement avec les jeunes sans diplômes mais aussi avec une partie du personnel stable des entreprises. Ainsi pour la secrétaire responsable de l'embauche des caissières et des manutentionnaires dans un supermarché, les jeunes femmes étaient exclues de fait : «de toute façon, chez nous, depuis un an, notre politique, c'est toutes à temps partiel» ; «pour vivre ça ne leur suffit pas, on est obligé malgré tout de retomber dans la femme qui est mariée». Le profil idéal est alors le suivant : des femmes d'environ quarante ans, ayant de grands enfants, qui présentent l'avantage de ne pas «avoir d'accrochages» avec les clients comme ça serait parfois le cas avec les jeunes. Parmi ceux-ci, les seuls qui ne posaient pas de problèmes étaient les étudiants embauchés l'été en deux vagues de quatre semaines durant les vacances du personnel permanent.

Au mode de sélection par l'attitude à l'égard du travail pour les postes dans les milieux «classes moyennes» où le style étudiant convient très bien, s'oppose donc un mode de sélection de la main-d'oeuvre jeune ouvrière, constitué selon d'autres critères : l'accès aux postes dépend des possibilités familiales ou du cadre de vie (parents ou conjoint ayant un salaire, proximité du lieu de travail par rapport au domicile) permettant aux candidats les mieux dotés par ce capital social «de proximité» de conserver leur emploi. Non seulement les employeurs étaient encouragés à mettre en concurrence les différents marchés du travail, en faisant appel par exemple au travail intérimaire, mais ils pouvaient agir à plus long terme et de manière plus systématique sur la sélection de la main-d'oeuvre, en privilégiant certaines filières scolaires, en particulier pour les personnels destinés à faire carrière dans l'entreprise : les filières censées garantir, du fait de leurs propres mécanismes de recrutement, les qualités techniques et sociales convenant le mieux à leur «esprit maison» comme l'apprentissage, les écoles d'entreprise ou certains établissements de l'enseignement privé¹³.

4

DE LA PRECARITÉ À L'ÉVALUATION PERMANENTE

La prise en compte de la transformation du mode de reproduction sociale est inséparable de l'observation de la «dégradation» du marché. A mesure que l'embauche est devenue plus sélective, les employeurs se sont montrés de plus en plus exigeants du point de vue des caractéristiques sociales y compris pour les candidats aux postes sans qualification. Ils ont pu les sélectionner, «à formation égale», non seulement en fonction de leur bonne volonté mais aussi de leurs caractéristiques biographiques (jeune, femme, célibataire, etc.). Le travail précaire a ainsi pu être alimenté tout à la fois par les efforts des étudiants d'origine populaire pour «valoriser» leur formation et par la multiplication des «emplois provisoires» occupés par les déclassés de la petite bourgeoisie, relégués des filières les plus sélectives de l'enseignement supérieur¹⁴. La crise de

Un travail étudiant qui se prolonge

«Je suis restée presque un an et demi au chômage», dit cette fille d'agent de maîtrise venue à Grenoble suivre une formation en langue étrangère, «chaque fois que j'arrivais pour un poste, ce qui se passait, ce qui ne collait pas, c'était ma formation. J'arrivais à passer tous les stades, j'avais plusieurs entretiens, et arrivée au dernier stade, il y avait toujours quelque chose qui conçait, c'était tout le temps la formation. J'en ai eu ras le bol et je me suis inscrite chez Ecco, et puis j'ai débarqué un jour chez HP comme ça (...). Au bout d'un mois le contrat était terminé, et moi dans l'intervalle, je continuais mes recherches, (...) et puis, au bout de six mois environ, on m'a recontactée en me disant : "Tiens, il y a un job de secrétaire, je sais que les gens aimeraient bien que ce soit toi qui l'aies, donc, viens voir". Ça s'est fait comme ça, sans passer par le service du personnel, c'est un des deux boss pour qui je devais travailler qui souhaitait que ce soit moi (...); ça s'est bien passé, il était OK. Bon, je me suis dit : "Ça y est, c'est fait, impeccable". Et puis, pour plus de sûreté, je suis passée au service du personnel avec mon petit CV, en n'ayant pas dit que j'avais un DESS. Et c'est là où, je me rappelle très bien, la responsable du personnel m'a dit : "Pour moi, il est hors de question que vous soyez embauchée", et donc je suis passée après au service marketing, je suis allée les voir, j'ai dit : "Bon, je suis désolée, c'est bon, mais c'est pas bon". Et donc il s'est passé toute une phase de négociation par la suite, moi j'étais sans travail. Et donc, dans le dossier, c'est bien marqué : "On m'a forcé la main, j'ai embauché". Je comprends un peu, leur idée à eux c'est d'embaucher des gens qui vont progresser par la suite, alors elle m'a dit : "Je suis absolument certaine que quand vous serez là, vous le ferez, mais par rapport à votre formation, un jour ou un autre, vous serez frustrée". Et c'est un peu ce qui s'est passé par la suite, donc j'étais la secrétaire de deux départements. Et c'est vrai qu'au bout de deux ans j'avais fait le tour du job et que j'étais effectivement frustrée».

Source : Balazs, Faguer, 1996.

l'emploi est inséparable d'une crise du système scolaire ; c'est ce qui nous a incités à étudier *ensemble* l'école¹⁵ et le marché du travail, les stratégies de reconversion de la petite bourgeoisie à capital

13. Cf. Balazs, Faguer, 1987a.

14. Cf. Balazs, 1983.

15. L'étude des transformations, entre deux générations, des formes de résistance au déclin social par la mise en œuvre de stratégies scolaires (et parfois matrimoniales) des familles de la petite et moyenne bourgeoisie a été un autre de nos thèmes de travail (cf. Faguer, 1991, 1995).

économique vers le salariat, et la prolifération des formes d'emploi précaire, autrement dit, les transformations du mode de reproduction sociale avec les «dérèglements» que pouvait apporter au fonctionnement du marché du travail la résistance des déclassés à leur propre déclassement (Bourdieu, 1978). On pourrait ainsi décrire différentes phases de l'histoire du travail précaire qui, peu à peu, a transformé une forme d'emploi liée à l'existence d'un marché du travail relativement marginal en forme de sélection sur le tas et surtout de pression sur les salariés, dont la majorité est soumise aux contraintes de l'intensification du travail (Gollac, Volkoff, 1996).

Cantonnés dans la sphère des petits emplois artisanaux pour les jeunes des classes populaires sans diplômes, les emplois précaires ont ensuite affecté la grande majorité des débutants qui quittaient l'école entre 16 et 18 ans. Aujourd'hui ils concernent presque l'ensemble des débutants d'une même classe d'âge (Gorgeu, Mathieu, Pialoux, 1998). De plus, le «modèle» de la précarité tend à justifier les nouveaux modes de management qui s'imposent sur tous les marchés du travail, comme si les qualités de la jeunesse devaient être partagées par l'ensemble des salariés, quels que soient les effets, avec le temps, de «l'usure» du travail¹⁶.

16. Cf. Balazs, Faguer, 1996.

RÉFÉRENCES

Accardo A. et alii, 1998, *Journalistes précaires*, Edition Le Mascaret, Bordeaux.

Balazs G., 1983, «Les facteurs et les formes de l'expérience du chômage», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°50.

Balazs G., Faguer J.-P., 1979, «Jeunes à tout faire et petit patronat en déclin», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°26-27.

Balazs G., Faguer J.-P., 1987a, «A l'école de l'entreprise, bac d'entreprise et transformation de l'esprit maison», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°69.

Balazs G., Faguer J.-P., 1987b, «Chômage et concurrence en début de vie active», *Les temps modernes*, n°496-497.

Balazs G., Faguer J.-P., 1996, «Une nouvelle forme de management, l'évaluation», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°114.

Balazs G., Faguer J.-P., Laroche F., 1997, «Bilan des travaux sur les jeunes et l'emploi, 1960-1975», *Dossier du Centre d'études de l'emploi*, n°9.

Boisard P., Charpentier P., Galtier B., Vennat M.-M., 1998, «Les pratiques de recours au temps partiel annualisé dans les entreprises», *Document de travail du CEE*, 98/66.

Bonvin F., Combessie J.-C., Faguer J.-P., Gollac M., 1994, «Une machine qui change la vie ? Etude par entretiens avec des utilisateurs de l'informatique», *Document de travail CEE*, 94/24.

Bourdieu P., 1978, «Classement, reclassement, déclassement», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°24.

Delcourt C., 1970, «Les jeunes dans la vie active», *Economie et Statistique*, n°18.

Faguer J.-P., 1980, *Les enjeux des scolarités moyennes*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n°15, PUF.

Faguer J.-P., 1982, «Jeunes à l'essai», *Dossier du Centre d'études de l'emploi*, n°4.

Faguer J.-P., 1983a, «Le bac E et le mythe du technicien», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°50.

Faguer J.-P., 1983b, *L'embauche des jeunes en période de chômage*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n°26, PUF.

Faguer J.-P., 1991, «Les effets d'une éducation totale, un collège jésuite, 1960», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°86-87.

Faguer J.-P., 1995, «Khâgneux pour la vie, une histoire des années soixante», *Dossier du Centre d'études de l'emploi*, n°5.

Faguer J.-P., Gollac M., 1997, «Ordinateur universel ou ordinateur personnel ? Les fonctions sociales de la clarté et de l'ambiguïté dans la définition des techniques», *Raisons pratiques*.

Goblot E., 1925, *La barrière et le niveau, Etude sociologique sur la bourgeoisie moderne*, Paris, Alcan, (rééditions : PUF, 1967 ; Gérard Montfort, Brienne, 1984).

Gollac M., Volkoff S., 1996, «Citius, altius, fortius, l'intensification du travail», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°114.

Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M., 1998, «Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile», *Dossier du Centre d'études de l'emploi*, n°14.

Œuvrard F., 1979, «Démocratisation ou élimination différée ?», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°30.

Rousselet J., Faguer J.-P., Kandel I., Dossou F., 1975, *L'entrée des jeunes dans la vie active : la génération 1955*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n°7, PUF.