

Le marché du travail explore de nouvelles pistes

Patchwork ou cavalier seul?

Dans le contexte de la dérégulation et de la flexibilisation des rapports de travail, des expressions telles que «Patchworking», «Portfolio-Management» ou encore le cavalier seul à travers sa propre entreprise semblent avoir le vent en poupe, même s'il s'agit en fait de phénomènes qui ont toujours existé. Auparavant, on parlait plutôt de travailleurs occasionnels à plusieurs casquettes, d'extra ou de collaborateurs free-lance.

Thomas Huonker

Consistant à coudre bout à bout des restes de tissu afin de réaliser de petites couvertures aux nombreuses couleurs, le patchwork est un mot bien connu dans le travail textile à la mode américaine. L'arrivée de ce vocable dans l'analyse moderne de la société a été signalée par l'apparition de la «famille patchwork», une expression adoptée pour les familles dites recomposées. Une

«biographie patchwork» signifie par analogie un parcours marqué par des activités professionnelles les plus diverses et parfois simultanées.

Diversification de la personne

Le «Portfolio-Management» avait trait jusqu'à présent à la gestion de fortune, le portefeuille étant en l'occurrence constitué par des capitaux à gérer sous forme de comptes numérotés ou de placements, une acceptation qui perdure du reste à travers le nouveau média Internet. Or dans le «Newspeak» du marché du travail, on verrait par là plutôt

une personne réalisant différents mandats pour des entreprises variées, parfois dans des domaines différents, que ce soit en tant que concierge, femme de ménage ou dépanneur, et ce en partie en tant que salarié et partiellement en tant que travailleur indépendant.

Un autre phénomène de mode pour les travailleurs occasionnels est le cavalier seul. Le caractère hasardeux de l'entreprise réside dans le fait que les personnes concernées ne peuvent plus compter sur un emploi fixe et, hormis l'absence de couverture sociale, doivent payer, entretenir et amortir



elles-mêmes leur infrastructure, sans oublier des outils tels qu'ordinateur, équipements spéciaux, téléphone etc. Tout cela laisse envisager des économies non négligeables pour la «Lean Production» des mandataires dont l'idéologie – souvent liée à des cotations boursières – tend à confondre les démantèlements de postes et l'externalisation du travail avec un accroissement des bénéfices.

Dérégulation, travail au noir et économie souterraine

L'économiste et publiciste Mascha Madörin diagnostique dans son rapport à l'intention d'une commission des femmes les points centraux suivants de la dérégulation:

- › rapports de travail limités dans le temps et davantage orientés sur des projets;
- › temps morts évités par un recrutement uniquement en période d'importante charges de travail;
- › contrats individuels avec des salaires, temps de travail et prestations sociales échappant aux principes énoncés dans les conventions collectives de travail;

- › réglementations telles que travail sur appel, obligation de réaliser des heures supplémentaires, horaires annuels plutôt qu'hebdomadaires dans les contrats de travail;
- › composantes de la performance (en opposition aux années de services ou critère de la formation en ce qui concerne les traitements).

Tous ces éléments ont tendance à s'appliquer davantage pour les femmes que pour les hommes, les derniers privilégiant une carrière continue à plein temps, un segment où ils sont encore est toujours en grande majorité. Mais il n'empêche que les points mentionnés ci-dessus sont également révélateurs de tendances valables pour l'ensemble du marché du travail des années quatre-vingts et nonante.

Le virage néolibéral en direction d'un démantèlement de l'Etat social estompe et dépasse aussi les limites de ces rapports de travail d'un type pas forcément nouveau avec, d'une part, un marché du travail (encore) régulé par des CCT, des lois et des or-

donnances, et, d'autre part, des phénomènes tels que les rapports de travail précaires, le marché gris du travail, le travail au noir et l'économie souterraine. C'est en effet des deux côtés de cette ligne de démarcation qu'on trouve par exemple le vendeur de boissons itinérant et son kiosque mobile. Et puis, chacun d'entre nous a entendu parler des travailleurs africains et asiatiques engagés pour une bouchée de pain dans le percement de la galerie de Sedrun, voire des conditions de travail précaires de certaines personnes travaillant pour Palexpo à Genève.

La dérégulation n'est pas un phénomène nouveau en soi. Le capitalisme débridé, accompagné d'une libéralisation mondiale du commerce, sans limitation en matière de temps de travail, de salaires minimaux ou d'assurances sociales, mais avec le travail des enfants, des coolies et des salaires de misère, et qui a été poussé à outrance au 19ème siècle, y compris en Suisse – est resté ou est même redevenu monnaie courante dans de nombreuses régions de la planète.

Problèmes d'identité et de stress

La «nouvelle indépendance» des sans-emploi en fin de droits va plus loin que la dérégulation des rapports de travail des salariés. Au train où vont les choses, d'aucuns risquent ainsi souvent de perdre la mise et – en cas de faillite – de voir disparaître leurs économies réalisées au titre du deuxième pilier.

Tous les modèles et dénominations adoptés pour les nouveaux travailleurs «flexibilisés» relèguent au second plan des valeurs telles que la fidélité à l'entreprise, la



fierté professionnelle et la «Corporate Identity» au bénéfice de nouvelles vertus telles que l'«Intercorporate Identity», comme on a pu le constater dans les écrits publiés à l'occasion du centenaire de la Haute école commerciale de Saint-Gall.

Le nouvel euphémisme de la flexibilisation n'est pas non plus avare de contradictions. Philipp Löpfé a en substance déclaré dans le Tages-Anzeiger du 6 novembre 1999 qu'on nous parle un peu comme le père fouettard. «Nous» veut dire ici les professionnels qui travaillent exclusivement et à plein temps en tant que coiffeurs, avocats, pharmaciens, infirmières ou journalistes. Les constantes exhortations à la modernisation de ces schémas de vie qui peuvent être monotones sont ressenties par l'auteur comme la menace de venir sinon grossir les rangs des «working poor». Philipp Löpfé craint ainsi qu'on se voit damer le pion par des «Patchworkers» sautant allègrement d'un emploi à l'autre, caractérisés par leur intelligence émotionnelle, leur fibre sociale, leur maîtrise du cyberspace ou leur art de la communication. Mais il constate également que ces gens ne sont pas heureux: «Ils sont en proie à des problèmes relationnels, à des difficultés d'identification et au stress.»

Il semblerait qu'il ait raison à plus d'un titre, comme le montrent les récriminations de nombreux «Patchworkers». Plus difficile cependant d'étayer son point de vue quand il parle de «fantômes», car il oublie en quelque sorte ses quelque 2000 collègues journalistes «indépendants» vivant dans notre pays, et dont le revenu est depuis toujours caractérisé par une grande incertitude.



A travers des lettres de lecteurs, certains chômeurs «techniques» et travailleurs à temps partiel ont bien fait comprendre qu'ils devaient mobiliser tous leurs talents et qualifications afin de trouver une issue. Et le Tages-Anzeiger de dresser sur ces entrefaites le portrait de deux de ces personnes: l'une boutiquier, traducteur et prestataire touristique, l'autre infirmière indépendante, également gardienne d'animaux et entrepreneur dans le catering.

Les perdants de la modernisation

Eh bien oui, elles existent, ces personnes au parcours sous forme de patchwork, même si elles font rarement partie des catégories de revenus les plus élevés. Et on pourrait aussi qualifier de «Portfolio-Managers» les chasseurs de mandats politiques et les collectionneurs de sièges au sein des conseils d'administration.

Les «Patchworkers», qui du reste n'hésitent pas à se qualifier comme tels, se rencontrent tout spécialement dans l'informatique, le graphisme et la publicité, ainsi que dans le domaine du consulting, de la science et de l'ingénierie.

Il y a toujours eu des «Patchworkers» peu payés: étudiants-salariés, journalistes indépendants, artistes obligés d'avoir un autre gagne-pain, femmes au foyer arrondissant leurs fins de mois en tant que travailleuses à domicile ou vendeuses auxiliaires. Mais nombre d'entre eux ont été ou font à nouveau partie des «working poor»: chômeurs mis sur la touche dans leur profession traditionnelle ou dans des boulots moins qualifiés, se battant pour retrouver une ou plusieurs casquettes avec tout ce que cela suppose d'efforts et de stress. Mais vu sous un autre angle, les polyvalents modernes et ceux qui donnent le ton sur le marché du travail sont aussi les perdants d'une modernisation qui les a dépouillés de leur ancien gagne-pain et identité professionnelle.

La loi de la jungle

Le «Jobhopping» a toujours été l'expression d'un mode de vie non conventionnel et d'une recherche de changement, d'un rythme nouveau dans l'épanouissement personnel. Mais le «Patchworking» et le «Portfolio-Management» sont cependant également largement inspirés du schéma idéologique américain du «plongeur qui devient milliardaire».

Les personnes mal formées ou plus lentes, les handicapées ou ceux qui sont freinés par des obligations familiales, les habitants de régions périphériques, les personnes plus âgées appartenant à des minorités ne peuvent bien souvent pas «butiner» comme

elles le souhaiteraient. Là non plus, pas de règle sans exceptions: les gens du voyage ont toujours correspondu aux critères du travail en cavalier seul avec leur offre conjoncturelle et saisonnière qui a pour nom le colportage. Mais il n'en reste pas moins que tout cela a aussi beaucoup à voir avec l'exclusion. Et cette économie depuis toujours marginale et innovatrice évolue de surcroît dans un segment de marché hautement régulé, avec à la clef de nombreuses contraintes et chicanes telles que des patentes cantonales contrôlées par la police du commerce.

Se vendre en permanence

L'horizon à court terme des «Jobhoppers», qui doivent sans cesse se vendre le mieux possible et sous différentes étiquettes afin de colporter tous leurs talents, a, en dehors d'une touche de liberté et d'aventure, également quelque chose de décourageant voire de cauchemardesque. Un appel auprès d'une société de travailleurs temporaires fondée il y a quatorze ans nous apprend même que ses anciens fondateurs, effectuant au départ eux-mêmes des petits boulots dans la construction, travaillent depuis longtemps à nouveau à plein temps en tant qu'indépendant ou salarié.

Le retour au confort du modèle traditionnel passe par des obstacles de taille: si, afin de s'assurer une couverture sociale et économique, un «Jobhopper» se porte candidat pour un travail à long terme, on peut raisonnablement douter du fait qu'une «biographie patchwork» fasse bon effet dans un curriculum vitae ou une lettre de candidature, a fortiori si le chef du personnel ainsi sollicité est employé depuis des décennies et a gravi un à un ses nombreux paliers salariaux et de carrière.

Qualification ou handicap?

Les départements du personnel ne portent bien souvent leur jugement qu'en fonction de critères conservateurs, pour reprendre les propos de Ruedi Winkler, directeur de l'Office zurichois du travail, notamment le poids des performances réalisées jusqu'ici et l'expérience acquise dans un domaine spécialisé. On ne saurait donc trop conseiller aux demandeurs d'emploi de ne pas exagérer l'impression de flexibilité et de mobilité d'un profil professionnel qui se doit en fait d'être clair, logique, ambitieux et spécialisé. Car la flexibilité louée en cas de licenciement est encore et toujours perçue comme une preuve d'inconstance ou d'inutilité notoire; la qualification considérée comme étant dans l'air du temps peut ainsi devenir un handicap. □