



Les cafés de la statistique

"La statistique éclaire-t-elle
les questions de société" ?

Soirée du 12 juin 2012

La précarité de l'emploi

Synthèse des débats ^[*]

En comparant la période récente aux « Trente glorieuses », on souligne souvent la montée de la précarité de l'emploi et parfois l'émergence d'une masse de travailleurs précaires. Mais que recouvrent exactement ces notions et quels processus sont en cours ? Qu'est-ce qui se cache derrière le développement des formes particulières d'emploi telles que l'intérim, les CDD ou les « contrats aidés » ? Faut-il simplement y voir un accroissement des mobilités professionnelles dont une partie serait bénéfique pour l'économie ? Ou faut-il craindre les conséquences de nouveaux fonctionnements du marché du travail, nés de l'évolution de modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises, dont pâtiraient principalement les jeunes ? Quels liens entre précarisation et appauvrissement, précarisation et montée des inégalités ? Peut-on parler de "dualisation" du marché du travail ? Quel rôle joue la réglementation des contrats de travail et des formes de séparation employeur-employé, et quelles évolutions seraient souhaitables en la matière ?

Invité :

Alberto Lopez

Directeur du Centre d'études de l'emploi

^[*] Tant l'exposé liminaire que le contenu des échanges sont structurés en quelques thèmes, sans suivre l'ordre chronologique. Par ailleurs, l'identité des intervenants n'était pas toujours connue et l'on a choisi de ne pas attribuer nominativement les propos. Au reste, ceux-ci ont été reconstitués à partir des notes du secrétariat sans reprendre leur formulation détaillée. Pour retracer le débat, les thèmes sont souvent introduits sous forme d'une question : ce qui vient ensuite n'est pas la seule réponse de l'invité, mais l'ensemble des contributions des participants.

Exposé introductif :

L'intervenant indique pour commencer qu'il n'est pas un spécialiste de la précarité, mais un statisticien sensibilisé à de nouvelles dimensions des inégalités, et qui a réalisé dans le passé un certain nombre d'analyses sur les trajectoires des jeunes entrant sur le marché du travail. Ses nouvelles fonctions au Centre d'études de l'emploi lui ont permis de mieux connaître les apports des différentes disciplines qui concourent à la connaissance de la précarité.

L'expression « précarité de l'emploi » est chargée de connotations. Elle évoque de nombreuses affirmations : une éventuelle « dualisation » du marché du travail opposant des emplois stables, sécurisés, à des emplois précaires ; la remise en cause d'un édifice du droit du travail reposant sur le contrat à durée indéterminée ; une opposition entre le sort fait aux jeunes générations, par rapport à celui qu'ont connu les générations plus anciennes ; ou simplement la différenciation des contrats de travail opposant les contrats à durée indéterminée (CDI) aux autres contrats. Ceux qui l'utilisent revendiquent implicitement des changements importants, comme un contrat de travail unique

Pour commencer, on cherchera à établir l'origine de l'expression, et à savoir qui en fait usage. Ensuite, on présentera quelques « faits bruts » sur les formes particulières d'emploi, la mobilité et les transitions sur le marché du travail. Après avoir supputé les causes possibles des évolutions constatées, on cherchera à cerner leurs conséquences avant, pour finir, d'examiner les remèdes possibles aux inconvénients de ces évolutions.

Une expression française

En France, les chercheurs et les acteurs sociaux ont utilisé de plus en plus fréquemment, depuis les années 1970, le mot « précarité », qui est difficile à traduire dans les langues d'Europe du Nord.

Des sociologues sont certainement à l'origine de la fortune de ce concept : on citera Agnès Pitrou¹, Claudine Offredi², Serge Paugam³. Certains chercheurs ont pu prendre des distances avec l'expression : le CERC⁴ en 2005 préfère parler « d'insécurité de l'emploi », Mircea Vultur⁵ en 2010 qualifie la précarité de « concept-fantôme ». Mais pour d'autres, plus entendus, ce concept devient presque un principe général d'explication de l'évolution de la société française, décrite comme un système de cercles concentriques depuis un noyau stable jusqu'à des cercles extérieurs de plus en plus précaires ; de sorte que la précarité structurerait l'ensemble du monde actif. On citera Robert Castel⁶ et sa description de l'effritement de la condition salariale et du développement de la vulnérabilité sociale, débouchant sur des préconisations très larges ; et Pierre Bourdieu, qui dans ses

¹ Agnès Pitrou 1978 : « La vie précaire, des familles face à leurs difficultés » Etudes CNAF, paris

² Claudine Offredi 1988 : « La précarité des années quatre-vingt... » Revue internationale d'action communautaire n°19/59

³ Serge Paugam 2000 : « Le salarié de la précarité » PUF - Paris

⁴ En 2005, ce sigle désignait le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale ; les propos cités se trouvent dans son 5e rapport « La sécurité de l'emploi »

⁵ Mircea Vultur 2010 : « La précarité, un concept-fantôme dans la réalité mouvante du monde du travail » Sociologies, rubrique Débats ; numéro de septembre.

⁶ Robert Castel 1995 : « Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat » Fayard

derniers écrits⁷ dénonçait la précarité comme un mode de domination imposant, par l'insécurité, soumission et acceptation de l'exploitation.

Dès les années quatre-vingts, les acteurs sociaux français se sont fortement appropriés ce terme : le rapport Oheix⁸ paru début 1981 et divers rapports du Conseil économique, social et environnemental mettent l'accent sur le lien entre la précarité - définie comme une situation d'insécurité dans un des domaines de la vie, dont celui de l'emploi - et la pauvreté, la « grande pauvreté » naissant du cumul et de la persistance de précarités. A la même époque apparaît le substantif correspondant : « Mouvement des chômeurs et des précaires », « Génération précaire »... ; et même le mot « précarariat »⁹. Dans les années quatre-vingt dix, l'expression se diffuse très largement, sans pour autant qu'une définition précise lui soit attachée, comme s'il s'agissait d'une évidence, d'un concept universel.

En réalité, l'expression « précarité » peine à être transposée dans les pays étrangers, du moins les pays anglo-saxons et d'Europe du Nord. On s'appuie ici sur les travaux de Jean-Claude Barbier, ancien chercheur du Centre d'études de l'emploi¹⁰. Si le terme est compris dans les pays latins, ce n'est pas le cas en Allemagne, au Royaume-Uni ou au Danemark. En Allemagne, on connaît seulement une notion de « sécurité du contrat de travail » ; du moins c'était le cas avant les récentes « réformes Hartz »¹¹ qui ont provoqué quelques apparitions du terme « précarariat ». Au Royaume-Uni, où tous les contrats de travail sont considérés comme équivalents, ce terme est absent, les acteurs sociaux ne l'emploient pas ; en revanche on oppose les « poor jobs » aux emplois considérés comme satisfaisants, sur un ensemble de caractéristiques. Un constat de « dualisation » est présent, mais il ne passe pas par le terme de « précarité ». Au Danemark, pays de la « flexisécurité », la précarité est inconnue : la législation d'embauche et de licenciement est très flexible, la mobilité est élevée, mais la protection sociale aboutit à une continuité des revenus, au point que, au début des années 2000, les taux de pauvreté des actifs occupés et des chômeurs étaient proches. Ce qui incite certains¹² à considérer qu'il est indispensable, si l'on veut expliciter correctement les évolutions du marché du travail, de prendre en compte simultanément les évolutions des deux termes du binôme « emploi-protection sociale ».

Catégorie politique bien française, la précarité ne fait pas bon ménage avec la mesure statistique. En 2008, le groupe « Emploi, chômage et précarité » du Conseil national de l'information statistique (CNIS) a consacré la partie III-f de son rapport¹³ à la précarité de l'emploi. Cette partie a pour titre :

⁷ Pierre Bourdieu 1998 : « Contrefeux » Liber-Raisons d'agir. Cf. pp. 95-101 : « La précarité est aujourd'hui partout ».

⁸ Gabriel Oheix 1981 : « Contre la précarité et la pauvreté, 60 propositions » - Rapport au Premier ministre (Raymond Barre). Gabriel Oheix, conseiller d'Etat, était ancien délégué à l'emploi.

⁹ Mobilisation des chercheurs, 1984

¹⁰ Jean-Claude Barbier 2002 : « Survey of the use of the term précarité in French economics and sociology » - Centre d'études de l'emploi, document de travail n°19

Jean-Claude Barbier 2005 : « La précarité à l'épreuve des comparaisons internationales » Revue française de sociologie

¹¹ Intervenues après les analyses citées ici, ces réformes du marché du travail ont eu lieu en Allemagne, entre 2003 et 2005, sous le mandat du chancelier Gerhard Schröder. Elles visent à renforcer la lutte contre le chômage volontaire et à améliorer le retour en activité des bénéficiaires d'allocations. Ces réformes ont été mises en place progressivement, sous la forme de quatre lois. La plus importante (et sans doute la plus impopulaire) est la quatrième, qui a sensiblement réduit le montant des indemnités de chômage.

¹² Carol Tuchsirer 2005 : « Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux Etats-Unis » - Chronique internationale de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales).

¹³ Rapport du groupe de travail « Emploi, chômage et précarité » présidé par Jean-Baptiste de Foucauld - CNIS septembre 2008 - Rapport n° 108

« La précarité de l'emploi, une notion difficile à cerner ». On y trouve des phrases comme : « C'est un concept flou, mais largement utilisé par les acteurs sociaux et les journalistes », ou encore « Tantôt cette notion recouvre un ensemble d'emplois hors normes, tantôt elle se réfère au vécu individuel ». Et enfin : « La notion de précarité est devenue très large, ce qui entretient une certaine confusion et rend difficile d'aboutir à des mesures précises ».

Pour qui voudrait néanmoins disposer d'une définition du travail précaire, il ne reste qu'à se tourner vers Wikipedia ! Selon cette encyclopédie : « Un emploi précaire ou un travail précaire désigne un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou conserver dans un avenir proche un niveau de vie « acceptable », et qui engendre un profond sentiment d'incertitude sur l'avenir, un sentiment de précarité. ». L'aspect subjectif (« sentiment de précarité ») résulte du constat objectif (« manque de garanties »), lui-même portant sur le niveau de vie (ce qui permet de viser à la fois le revenu tiré de l'emploi et celui tiré de la protection sociale qu'il entraîne). Pas si mal !

Les faits bruts

[Les commentaires se rapportent aux documents rassemblés en annexe]

Un « fait brut » bien documenté est le développement rapide des « formes particulières d'emploi »¹⁴(FPE) à partir de 1980. Tout d'abord, on note le contraste entre statistiques de flux et statistiques de stock sur les FPE : environ 80 % des embauches dans le secteur marchand¹⁵ non agricole sont faites sur contrat à durée déterminée (flux - document 1), alors que l'ensemble des FPE ne concerne que 13 % des salariés (stocks - document 3). Cette contradiction apparente s'explique par la rotation des salariés, et l'importance des emplois de très courte durée. Sur une période d'un an, le nombre des embauches est supérieur au nombre des salariés en début d'année, et une forte proportion¹⁶ de ces embauches porte sur des contrats de moins d'un mois (flux rapportés aux stocks – document 2). Le graphique des stocks (document 3) montre un développement rapide des FPE dans les années quatre-vingts et quatre vingt dix (doublement de la part des CDD+intérim), et une stabilisation de la part des CDI depuis le début des années 2000 aux environs de 87%.

Qu'en est-il des transitions sur le marché du travail ? Là, il importe de bien distinguer ce qui ressortit à la fluidité - les mobilités d'emploi à emploi – et ce qui ressortit à l'insécurité – les transitions de l'emploi vers le chômage. Ces différentes transitions sont représentées sur le document 4 à partir des données des enquêtes sur l'emploi. Dans les taux de mobilité entre emplois, apparaît d'abord l'importance des cycles conjoncturels : quand la conjoncture est bonne, les changements d'emploi sont plus fréquents que lorsqu'elle est mauvaise. Du fait de ces cycles, il n'est pas toujours aisé de dégager une tendance. Cependant, les observateurs s'accordent pour constater une montée de la fluidité jusqu'au début des années 2000. Un chercheur du Centre d'études de l'emploi, Thomas Amossé, parle à ce propos de « dualisation en trompe-l'œil » : on constate un accroissement des mobilités entre employeurs, et en même temps une augmentation du nombre des personnes qui ont passé l'essentiel de leur carrière dans la même entreprise, d'où le diagnostic de dualisation ; mais il s'agirait d'un trompe-l'œil car ces deux faits ne concerneraient pas les mêmes générations (les jeunes dans le premier cas, les générations anciennes dans le second). La question

¹⁴ Sous ce terme, on désigne en général l'ensemble des statuts de travail autres que le contrat à durée indéterminée : contrat à durée déterminée, intérim, voire contrats aidés, stages...

¹⁵ L'emploi public est donc exclu

¹⁶ Entre la moitié et les deux tiers selon les années

de savoir si cette fluidité s'est maintenue ou accrue ces dernières années est controversée : maintien du niveau atteint pour les uns, poursuite d'une croissance pour les autres.

Il y a aussi controverse autour de l'évolution de l'insécurité de l'emploi. Les observateurs s'attachent à des champs différents, à des types de mobilités différents (transitions emploi-chômage seulement, ou aussi transitions emploi-inactivité), et aboutissent à des formulations opposées : il y a des « fixistes » qui ne décèlent pas de variation significative, et des « évolutionnistes » qui voient une hausse structurelle de l'insécurité (document 5). Certains chercheurs, notamment pour essayer de neutraliser les effets des cycles conjoncturels, recourent à des modèles (voir par exemple les documents 6-1 et 6-2) : certaines de leurs conclusions vont dans le sens d'un accroissement de l'insécurité pour les jeunes, surtout non diplômés.

D'autres données illustrent les limites de l'approche par les contrats de travail. On assimile d'une part CDI avec stabilité, d'autre part emploi à durée déterminée avec insécurité : mais il s'agit là d'idées simplistes, qu'on balaie assez facilement. Par exemple, on trouve des CDI non stables : dans des entreprises fragiles, susceptibles de fermer prochainement, ou dans des entreprises sous-traitantes très dépendantes de leurs donneurs d'ordre. On trouve aussi des CDI assortis de conditions « non soutenables », des temps partiels subis, etc. Parmi les jeunes qui ont trouvé un CDI en début de vie active (au cours des trois premières années après la fin de leurs études), 35 % l'ont quitté (document 7). En sens inverse, les emplois à durée déterminée ne conduisent pas tous à la précarité : certains contrats d'alternance sont des tremplins vers des emplois stables, et il y a des salariés qui enchaînent durablement des CDD ou des missions d'intérim.

Causes

Plusieurs origines sont avancées pour expliquer la montée des FPE et de l'insécurité :

- la montée du chômage de masse depuis la fin des années soixante-dix, induisant un rapport différent entre salariés et employeurs, ces derniers étant plus à même de procéder à des ajustements de main-d'œuvre ;
- de nouvelles pratiques des entreprises en recherche de flexibilité, succédant au modèle fordiste qui laissait beaucoup plus de place au jeu du « marché interne » ; parmi les causes de ces pratiques, on peut citer la part croissante des fonctions tertiaires, qu'elles restent internes à l'entreprise ou qu'elles soient extériorisées, ces fonctions de service étant plus soumises à des contraintes d'adaptation fréquente que certaines organisations industrielles ;
- les changements technologiques (nouvelles technologies de l'information et de la communication) et la montée concomitante des qualifications : les entreprises soumises à ces changements trouveraient moins d'avantages à la fidélisation des salariés que dans le modèle antérieur ;
- l'évolution de la législation du travail, et plus généralement l'intervention de la puissance publique (mesures pour l'emploi, contrats aidés, etc.).

Cette dernière explication est retenue par certains économistes, qui exhibent à l'aide de modèles des effets des changements de législation (1979, 1990). Elle est mise en doute par des juristes, qui estiment que ces législations n'ont fait qu'encadrer des usages existant depuis longtemps, et qu'il y aurait un contresens à y voir une cause du développement des FPE. Certains d'entre eux rappellent que pendant les années cinquante ou soixante, avant que le CDI ait été codifié, le contrat à durée déterminée apportait aux salariés une protection que n'offrait pas la situation commune, « à durée indéterminée », correspondant alors à l'insécurité... L'interaction entre le juridique et l'économique

n'est pas si simple, et peut-être les modèles économétriques simplifient-ils parfois à l'excès une réalité complexe ?

Conséquences

Du fait du développement de l'instabilité, les débuts de vie active ont été assez largement modifiés. Ce sont en effet les plus jeunes qui ont « expérimenté » les nouvelles formes d'emploi et la précarisation des contrats. La diffusion des emplois à durée déterminée a touché surtout les débuts de vie active, pendant lesquels ces emplois ont atteint des proportions très élevées : et c'est une spécificité française. Le nombre des emplois occupés avant 40 ans s'est accru au fil des générations (document 8).

Si on examine la manière dont les jeunes se stabilisent en emploi, entre leur arrivée sur le marché du travail et leur première période de « continuité d'emploi occupé pendant au moins dix-huit mois », on constate que les délais de stabilisation n'ont pas beaucoup évolué, mais que les modes de stabilisation sont devenus très divers, et parfois surprenants (document 10). Plus de 30 %¹⁷ des « stabilisations » correspondent à une trajectoire classique : le jeune a été embauché en CDI et a gardé le même employeur pendant au moins dix-huit mois. Pour 12 % de ces parcours « stabilisants », l'embauche s'est faite en CDD, mais celui-ci a été transformé en CDI ensuite chez le même employeur. Mais dans 21 % des cas, la stabilisation sans changement d'employeur s'est faite en conservant des statuts d'emplois à durée déterminée¹⁸ ! L'employeur public est coutumier de ce genre de pratique, avec certaines « mesures pour l'emploi » dérogeant au droit commun, mais cette trajectoire peut recouvrir bien d'autres cas (jeunes en intérim dans l'automobile, par exemple). Même sept ans après la fin des études, les situations paradoxales de ce type continuent à avoir un poids non négligeable, ce qui peut renvoyer l'emploi à durée indéterminée à des âges assez reculés même pour des personnes stabilisées en emploi.

Une autre vue de l'évolution des trajectoires a été prise à partir des enquêtes annuelles sur l'emploi, qui pouvaient fournir pour la même personne trois observations annuelles successives : la part des trajectoires comportant trois observations consécutives de chômage ou d'emploi « précaire » est passée de 4 % en 1982 à 11 % en 1997 et 9 % en 2000 (document 9).

Bien sûr, il existe des différences extrêmement importantes entre les trajectoires des jeunes non diplômés et celles des diplômés de l'enseignement supérieur.

Peut-on conclure de tout cela que les contrats à durée déterminée constituent une « trappe à précarité » pour une fraction des jeunes, et même pour une fraction croissante des jeunes ? Les transitions sur le marché du travail jouent dans tous les sens, avec des conséquences parfois surprenantes, on l'a vu : et la statistique ne fournit pas une réponse nette à cette question.

Remèdes

Qu'y faire ? Le mot de « flexisécurité » a fait fortune dans le débat public : il s'agirait de concilier la flexibilité nécessaire pour une économie compétitive avec la sécurité apportée aux salariés par les institutions qui entourent les entreprises. Parmi les dispositions qui pourraient y contribuer, la réforme des contrats de travail a été débattue, fortement au cours de la campagne pour l'élection présidentielle de 2007, un peu moins fortement pour 2012. Pour certains économistes, la dualisation du marché du travail au détriment des jeunes s'expliquerait par le haut niveau des protections

¹⁷ 31% pour la génération de ceux qui sont entrés dans le monde du travail en 1998.

¹⁸ Alors que la loi empêche en principe qu'une succession de CDD chez un même employeur puisse durer aussi longtemps.

associées au CDI, poussant les entreprises à embaucher de préférence en CDD. Un « contrat unique » supprimerait cette dualité : dans un tel contrat, les droits des salariés augmenteraient progressivement avec leur ancienneté. Cependant, certains juristes doutent de l'efficacité d'une telle réforme : ils estiment qu'elle pourrait amener beaucoup de responsables d'entreprises devant les prud'hommes à l'occasion de licenciements dont ils devraient justifier les motifs.

D'autres pistes ont été évoquées, par exemple « responsabiliser les entreprises sur leur politique de mobilité » en surtaxant les premiers mois d'un salarié dans une entreprise au profit de l'assurance-chômage.

En conclusion

Le terme « précarité de l'emploi » est flou, et son usage comporte bien des dangers : mais les représentations qu'il résume correspondent à des réalités tangibles. Les statistiques disponibles permettent de mettre en lumière certaines évolutions reconnues par tous, sans évacuer totalement les controverses, comme c'est le cas à propos de l'évolution de l'insécurité. Et bien sûr, il y a encore plus de débat à propos des politiques à suivre pour mieux concilier flexibilité et sécurité.

Débat

La majeure partie du temps de débat a été occupée par deux questions : la pertinence du mot « précarité » s'agissant de l'emploi, et les causes des évolutions du marché du travail depuis 1975.

Sur l'usage du mot « précarité » dans les questions d'emploi

Pendant une partie importante du débat, les participants se sont attachés à préciser dans quel cas il convient de parler de précarité en matière d'emploi. L'étymologie a été appelée à la rescousse : l'adjectif « precarius », en droit romain et médiéval, signifie « obtenu par prière », par opposition aux autres formes d'acquisition (ou de « tenure ») qu'on peut imaginer plus sûres ; au Moyen-Âge, période d'insécurité, des tenanciers faisaient don de leur terre au seigneur, le « priant » en contrepartie de la leur laisser exploiter et de leur accorder sa protection. L'histoire plus récente a été évoquée aussi : un participant a rappelé les conditions qui s'attachaient à certaines formes de travail au XIX^e siècle, lorsqu'il n'y avait ni CDD ni intérim. Les travailleurs à domicile de la confection, les paysans pour leurs emplois de complément dépendaient du bon vouloir de ceux qui leur « donnaient du travail ». Il a rappelé aussi que jusqu'à une époque récente, les ouvriers étaient payés sur une base horaire, voire à la tâche, ce qui permettait d'ailleurs à certains d'entre eux, à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e, d'aller travailler quand ils voulaient. L'intervenant confirme, en citant Robert Castel (cf. note 6) : le « sweating system » à domicile a été une réalité du monde ancien ; dans les années 50-60 le système des ouvriers « horaires » introduisait une flexibilité interne, avec d'ailleurs des caisses de secours. Les Trente glorieuses n'ont été qu'une étape, elles ont accouché d'un ensemble de droits centrés sur l'emploi, ce que l'évolution récente a remis en cause. L'assimilation entre « emplois précaires » et « contrats d'emplois à durée déterminée », de type CDD ou intérim, n'est pas acceptable, comme l'avait déjà dit l'intervenant. D'autant plus, précise un participant, que l'on peut citer de nombreux contre-exemples : lui-même déclare : « J'ai fait vingt emplois et ne me suis jamais considéré comme précaire », et rappelle qu'il existe des métiers où il ne faut jamais s'incruster (« manager de transition »), et des métiers intellectuels (écrivains) ou artistiques (intermittents du spectacle) dans lesquels le CDI est exclu, mais qui comportent toute la gamme des situations, des plus enviables aux plus difficiles ; il évoque aussi les emplois saisonniers,

très divers. A l'inverse, souligne un autre participant, la protection du CDI n'empêche pas les licenciements.

Face à la difficulté de définir la précarité par des statuts d'emploi, faut-il pour autant élargir la perspective à l'ensemble des conditions de vie, et revenir à l'expression « La vie précaire » employée par Agnès Pitrou en 1978 ? Beaucoup de participants insistent sur le rôle déterminant du logement : se loger est devenu difficile dans les grandes villes pour les salariés, jeunes notamment, qui ne peuvent pas attester d'un emploi stable. Pour une jeune participante, « il est plus simple de se projeter dans la vie quand on a un CDI ». De même que la pauvreté, la précarité ne doit-elle pas être envisagée comme multidimensionnelle ? Pour l'intervenant, sans ignorer l'importance des composantes situées hors de la sphère du travail, on peut estimer qu'un concept de précarité « fourre-tout » n'aide pas beaucoup à la compréhension des phénomènes sociaux.

Pour une participante, il faut s'intéresser à la précarité telle qu'elle est ressentie par les travailleurs eux-mêmes, et chercher si ce sentiment est corrélé avec le type de contrat de travail. Les travaux sur le sentiment d'insécurité, indique l'intervenant, font état d'une très forte augmentation du pourcentage des personnes qui déclarent éprouver un sentiment de précarité, augmentation qu'on peut considérer comme parfois paradoxale. En tout cas la manière dont elle se connecte avec les éléments objectifs n'est pas évidente. Serge Paugam à partir d'une enquête sur les conditions de vie¹⁹ a chiffré à 51,6 % seulement la part des actifs occupés qui estiment avoir un emploi stable non menacé : cela fait partie de ce qui explique l'émergence du terme « précarité ». Robert Castel, s'interrogeant sur « qu'est-ce qu'être protégé ? »²⁰ indique que la demande de protection s'accroît en même temps que les dispositifs sociaux protecteurs.

Si l'on souhaite revenir aux considérations objectives, et rester focalisé sur la question du travail et de l'emploi, quelle définition peut-on donner de la précarité, puisque l'assimilation aux « formes particulières d'emploi » ne convient pas ? Il y a vraiment une difficulté : le livre de Serge Paugam « Le salarié de la précarité » ne contient pas une définition très précise de son objet !

Comme le rappelle un participant, il n'est pas question non plus d'assimiler mobilité et précarité : il faut à tout le moins distinguer précarité d'un emploi et précarité du fait d'être employé. Au milieu des années soixante, il y avait une grande mobilité dans le monde du travail, mais les travailleurs mobiles retrouvaient tout de suite un autre emploi.

Du point de vue de l'intervenant, une définition des situations de précarité dans la sphère du travail et de l'emploi reste hautement souhaitable pour être capable de fixer des repères communs à ceux qui « ne sont pas intégrés »²¹. Cette définition devrait tenir compte des caractéristiques de la protection sociale²² comme le préconise Carole Tuchsirer²³. L'absence de prévisibilité des ressources que l'on pourra tirer de son travail est une composante essentielle. La démarche du CERC en 2005 définissant « insécurité de l'emploi » et « instabilité de l'emploi » va dans la bonne direction car elle fait progresser le débat.

¹⁹ Question du type « Pensez-vous que vous conserverez le même emploi dans les deux ans à venir ? »

²⁰ Dans « *L'insécurité sociale : qu'est-ce qu'être protégé ?* » Robert Castel Seuil/La république des idées, 2003, 95 p.

²¹ Référence à Durkheim

²² Parmi lesquels, en tout premier lieu, l'extension des droits liés à l'assurance-chômage

²³ Voir ci-dessus note 12

Quelques situations « atypiques »

Une participante évoque la pratique des stages, qui s'est modifiée ces dix dernières années²⁴ : des entreprises emploient des étudiants stagiaires à des tâches répétitives peu formatrices en les payant moins que des salariés normaux, ou pas du tout. L'association « Génération précaire » dénonce fortement ces pratiques, qui défavorisent les intéressés aussi sur le plan de la recherche d'un logement (pas de feuille de paie) et des droits à la retraite. La participante se demande s'il est possible de dénombrer ces cas. C'est peu probable : l'enquête emploi, par exemple, ne peut pas distinguer vrais et faux stages. L'intervenant estime que le détournement de certains stages est une réalité, contre laquelle quelques mesures ont été prises récemment (en imposant une gratification pour des stages assez longs). Il rappelle que l'apprentissage a aussi fait l'objet autrefois de mises en cause semblables.

Autre situation « atypique » évoquée par un participant : beaucoup de jeunes diplômés dans des disciplines scientifiques sont amenés à se mettre à leur compte (auto-entrepreneurs) et à devenir prestataires de services pour des entreprises qui se libèrent ainsi de tout souci de gestion de cette « main-d'œuvre ».

Précarité et pauvreté

Les anglo-saxons ne parlent pas d'emplois précaires, mais ils utilisent l'expression « poor jobs ». C'est bien différent. S'agissant du niveau de rémunération, une participante rappelle qu'il existait il y a une quinzaine d'années, pour la fraction de la population qui se trouve au voisinage des minima sociaux, des « contrats emploi-solidarité » et des « contrats d'emploi consolidé (CEC)²⁵ », à durée indéterminée pour un demi-SMIC ; à l'époque, elle a eu des témoignages de personnes en CEC qui ne se sentaient pas précaires : elles étaient intégrées dans la société, vivaient mal mais savaient de quoi demain était fait. L'assimilation entre précarité et bas salaires ne peut donc pas tenir.

L'émergence de « travailleurs pauvres » en France est une réalité incontournable, mise en avant par exemple par l'ONPES²⁶. L'exemple des CEC montre qu'on peut avoir des situations avec faible revenu et prévisibilité, comme l'inverse est possible. La valeur ajoutée de la notion de précarité tient à cette idée que tout travailleur a besoin d'une prévisibilité. « *L'inégalité de prévisibilité* » est une des dimensions de l'inégalité. Pour la prendre en compte, interroger les gens sur la prévisibilité de leur situation d'emploi serait utile.

La notion de « poor jobs » renvoie plutôt à la question de la qualité de l'emploi, de plus en plus évoquée dans les débats au cours des années récentes : là aussi, on se trouve en présence d'un concept difficile à préciser, qui peut avoir un côté fourre-tout. De nombreuses dimensions sont mesurées par des scores, puis agrégées : si de tels travaux peuvent servir de repères pour les

²⁴ Au moins : l'origine de cette tendance est sans doute plus ancienne. Il faut noter aussi que les stages sont devenus obligatoires dans beaucoup plus de formations qu'auparavant, il y a quelques décennies : de sorte qu'il y a une demande de stages dont certaines entreprises ont pu profiter pour recruter une main d'œuvre d'appoint, peu exigeante et non pérenne.

²⁵ Le contrat d'emploi consolidé (CEC), créé en 1992, était un contrat de travail à temps partiel (en général 30 heures par semaine) pour une durée déterminée, de 12 mois renouvelables dans la limite de cinq ans. Il pouvait être signé par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations. La rémunération du salarié était partiellement prise en charge par l'État. Il était destiné aux personnes en difficulté sur le marché du travail, en particulier celles qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats emploi-solidarité n'avaient pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats. Le CEC a été supprimé par la loi du 18 janvier 2005 dite de programmation pour la cohésion sociale, qui a créé de nouveaux contrats destinés aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

²⁶ Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale

politiques européennes, on peut se demander en quoi ils permettent de mieux comprendre les évolutions en cours.

Précarité et chômage

Plusieurs participants ont souligné le lien entre le premier choc pétrolier, la montée du chômage de masse depuis la fin des années 1970 et l'émergence des situations d'emploi précaire. Pour certains, l'existence d'un nombre important de chômeurs, ainsi que l'immigration, ont permis aux entreprises d'imposer de nouveaux contrats de travail plus conformes à leurs intérêts, mettant à bas l'édifice du droit du travail créé pendant les années soixante. L'exemple des horaires hachés dans la grande distribution a été cité à l'appui de cette invocation du « rapport de forces ». D'autres font remarquer seulement que la perte d'un emploi n'entraîne pas les mêmes difficultés lorsque le chômage est réduit que lorsqu'il est à un niveau élevé : la tendance à la précarisation de l'emploi apparaît alors, sinon comme une conséquence, du moins comme un corrélat de l'état du marché du travail.

Sans nier que ces chaînes causales aient pu jouer, l'intervenant et d'autres participants font appel à d'autres considérations. Ils évoquent les profondes transformations que l'appareil productif a connues depuis les années soixante-dix : recherche de flexibilité dans tous les domaines, mutation des processus de travail et donc des qualifications requises, obsolescence de certaines qualifications, et aussi importance croissante des profits de court terme dans le pilotage des firmes. Sans oublier les réalités sectorielles : la tertiarisation a entraîné un « déversement » de la main d'œuvre de l'industrie vers les services²⁷. Ces transformations s'opposent à la stabilité des situations de travail que l'on pouvait connaître auparavant et entraînent un accroissement de la mobilité. On évoque aussi l'augmentation de la pression concurrentielle dans certains secteurs : un participant témoigne que, dans les assurances, les conditions de concurrence aujourd'hui sont infiniment plus exigeantes qu'il y a cinquante ans et que l'intensité de travail s'en ressent.

Ce deuxième jeu d'explications dissocie la montée des formes particulières d'emploi de celle du chômage, même si les deux peuvent y trouver une origine commune. Un participant fait remarquer que de nombreux pays ont connu la même évolution des structures productives sans subir le même chômage de masse que la France. Mais les différences entre les marchés du travail nationaux sont difficiles à interpréter : alors qu'un participant évoque un « déficit » de l'Europe par rapport aux Etats-Unis en matière de mobilité géographique des salariés, un autre parle de concurrence entre les Etats des Etats-Unis, en citant la « délocalisation » de Boeing en Caroline du Sud où il y avait beaucoup de chômage. Ce même participant cite aussi l'exemple de l'Allemagne, où il n'y a pas de salaire minimum interprofessionnel, et où selon lui les entreprises embauchent des travailleurs polonais payés 5 € de l'heure.

Nouveau clivage social, ou conflit intergénérationnel ?

La dualisation du marché du travail a été examinée dans ces mêmes perspectives. Pour un participant, les « insiders », c'est-à-dire les salariés déjà présents dans les entreprises - ont au fil du temps renforcé leur protection, et donc leur position par rapport aux « outsiders » qui désireraient y entrer ; quitte à assurer à leurs propres frais une forme de protection des jeunes générations dans les relations familiales (aide au logement, etc.). Selon lui, l'enjeu serait que la protection sociale, au

²⁷ Le terme « déversement » a été employé par Alfred Sauvy à propos des mouvements de main d'œuvre de l'agriculture vers l'industrie

contraire, bénéficie à l'ensemble du monde du travail. L'intervenant fait remarquer que les marchés internes aux entreprises sont eux-mêmes déstabilisés : l'opposition insiders-outsiders ne tient pas forcément la route, du moins pas à tous les niveaux de qualification.

De certains remèdes

Un participant s'interroge sur l'opportunité de « dé-précariser » les contrats de travail actuels : n'est-ce pas un leurre, sachant que les freins au licenciement créent une frilosité à embaucher de la part des chefs d'entreprise ? Ce participant se demande si le risque de chômage est évaluable et assurable²⁸ : bien sûr, lui est-il répondu²⁹, on pourrait même mesurer la probabilité pour un individu d'être au chômage au long de sa vie active, on verrait des différences selon les catégories. Il a existé dans un lointain passé des assurances privées contre le chômage.

Qui porte la revendication du « contrat unique » ? A qui cette mesure profiterait-elle ? demande un participant. Pour ses défenseurs, comme les économistes Pierre Cahuc et Francis Kramarz, le contrat unique serait de nature, non pas à casser le chômage, mais à casser la dualité sur le marché du travail et l'opposition entre jeunes et moins jeunes qu'entraîne la coexistence du CDI et des autres contrats.

Pour un participant, l'avenir nous réserve encore beaucoup de transformations structurelles susceptibles de remettre en cause des emplois : par exemple, dans la grande distribution, les automates pourraient remplacer les caissières. Après 38 ans de chômage de masse en France, ce n'est plus une crise : il est temps de « trouver autre chose »...

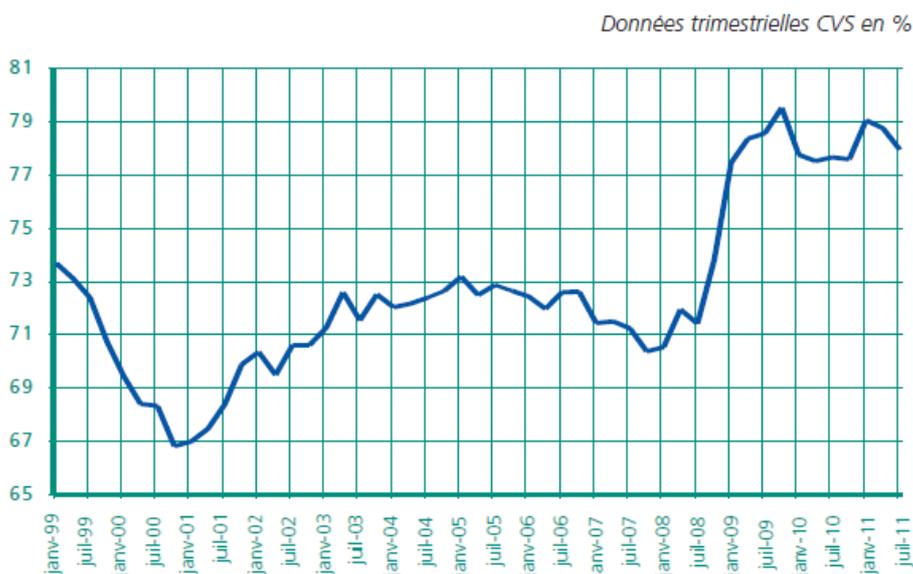
²⁸ Au sens : « est-ce qu'un calcul actuariel y a sa place ? ». Ce ne serait pas le cas si l'on devait envisager l'éventualité d'une conjoncture mondiale chaotique entraînant un développement inouï du chômage, et s'apparentant à ce que sont les « catastrophes naturelles » pour d'autres types d'assurances.

²⁹ Sans que la signification véritable de la question ait été bien prise en compte

ANNEXE

DOCUMENT 1 : La montée des formes particulières d'emploi dans les embauches (flux) –
Source : « Les mouvements de main d'œuvre au 3^e trimestre 2011 » Xavier Paraire - Dares-
Indicateurs n°102 décembre 2011

Graphique 3 • Part des CDD dans les embauches



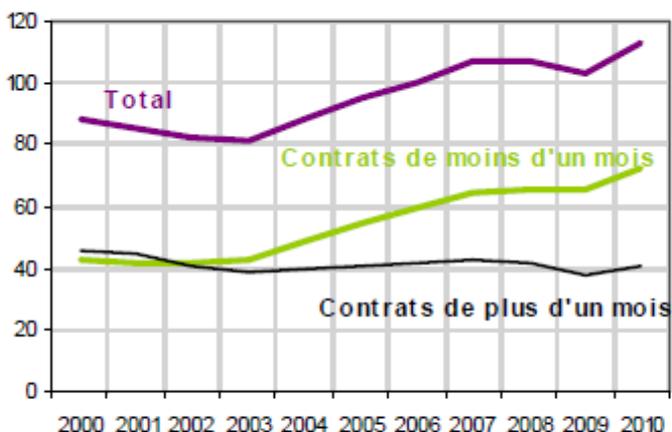
Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de 10 salariés ou plus ;
France métropolitaine.



Source : Dares,
DMMO-EMMO.

DOCUMENT 2 : Pour 100 salariés, plus de 100 embauches en un an, 70 sur contrat de moins d'un mois – Source : Etude n° 143 ACOSS-Stat – Kathleen Berche, Cyrille Hagneré, Madeleine Vong

Graphique 1 : Taux d'embauche * hors intérim (données annuelles et en %)

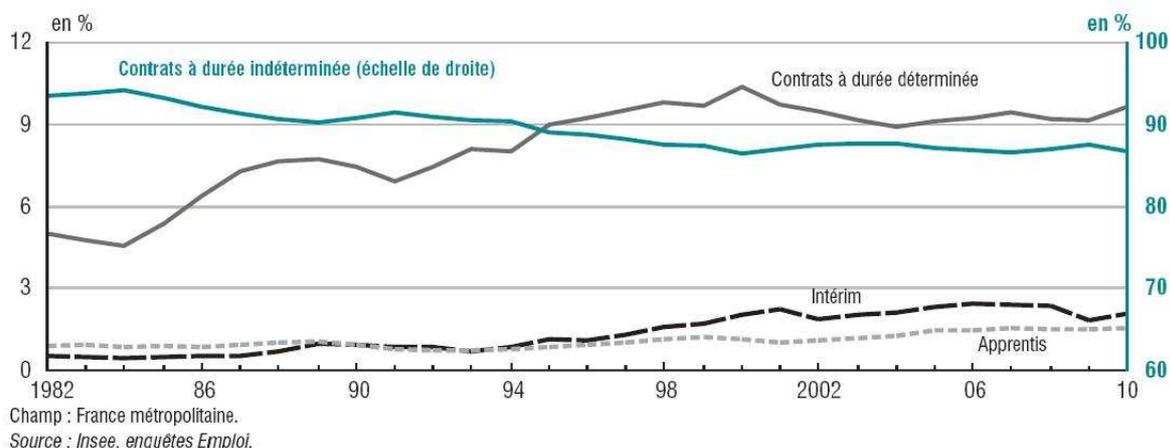


* Le taux d'embauche annuel est mesuré par le rapport entre le nombre de DUE de l'année et les effectifs salariés au 31 décembre de l'année précédente.

Source : AcoSS-Urssaf

DOCUMENT 3 : La montée des formes particulières d'emploi dans les emplois occupés (stocks)-
Source : « Emploi et salaires » édition 2012 fiche thématique 3-1 Statuts d'emploi Insee Références

2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2010



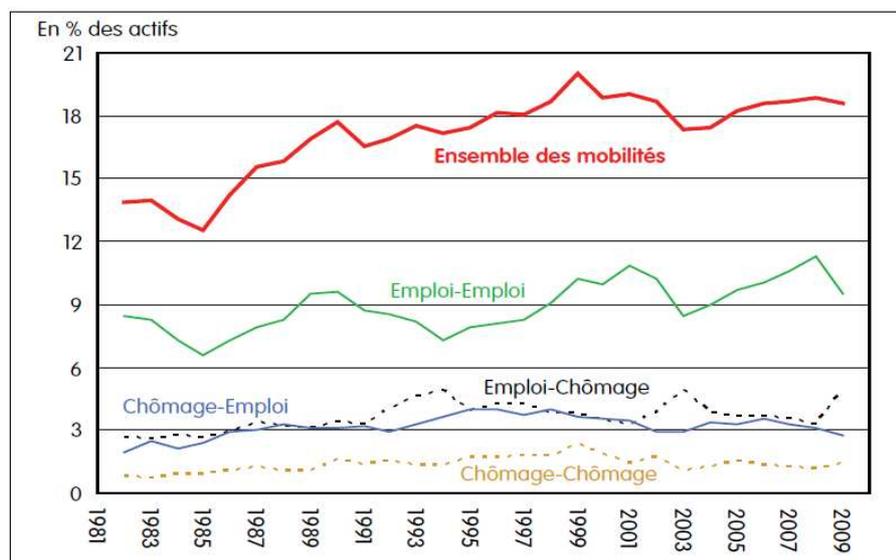
DOCUMENT 4 : Evolution des transitions sur le marché du travail (1)- Source : Centre d'études de l'emploi, Connaissance de l'emploi n°75 – décembre 2010 – Thomas Amossé

Graphique 1 : Évolution des taux annuels de mobilité de 1982 à 2009

Lecture : 18,6 % des actifs en 2008 et 2009 (double actifs) ont changé de situation sur le marché du travail dans l'année. Ces mobilités comprennent des changements d'employeur ou mobilités emploi-emploi (9,6 %), des pertes d'emploi ou mobilités emploi-chômage (4,9 %), des retours en emploi ou mobilités chômage-emploi (2,8 %) et des mobilités sans sortie durable du chômage (1,4 %).

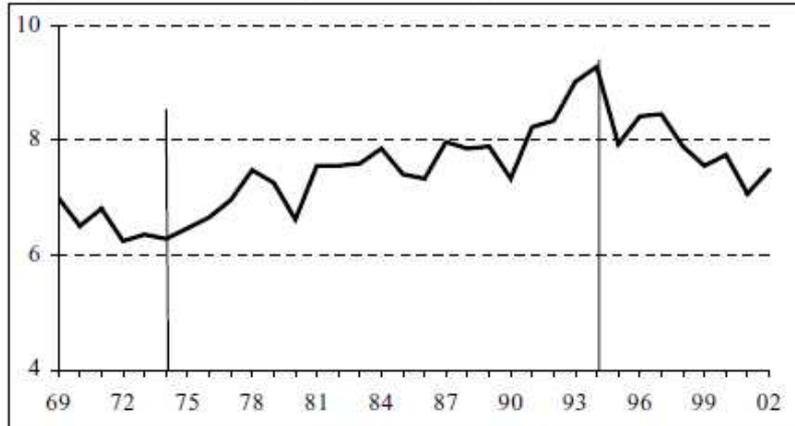
Champ : Actifs (hors militaires du contingent) à la date d'enquête et un an auparavant (double actifs).

Source : Enquêtes Emploi, Insee.



DOCUMENT 5 : Evolution des transitions sur le marché du travail (2)- Source : Rapport « La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques » - Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale - 2005

Graphique 1 - Insécurité globale de l'emploi



Indicateur : pourcentage des personnes employées en mars de l'année n-1 qui sont sans emploi (au chômage ou inactives) en mars de l'année n. Ainsi, l'insécurité figurée en 2002 sur le graphique correspond au fait d'être sans emploi en mars 2002 alors que la personne était en emploi en mars 2001.

Champ : ensemble de l'emploi.

Méthode : exploitation des questions rétrospectives (situation au mois de mars de l'année précédant l'enquête).

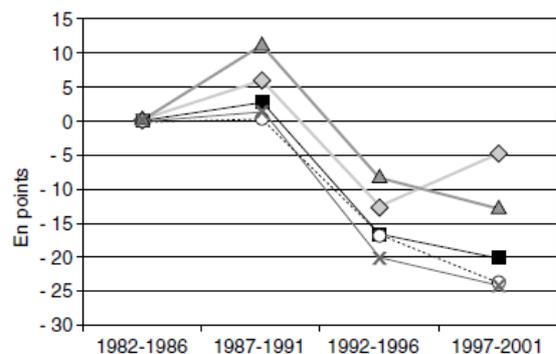
Sources : enquêtes Emploi, INSEE, L'Horty (2004).

DOCUMENT 6-1 : Evolution des transitions sur le marché du travail (3) : estimation de tendances résultant d'une modélisation – Source : « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes » Pauline Givord - Economie et Statistique n°388-389 – Insee 2005

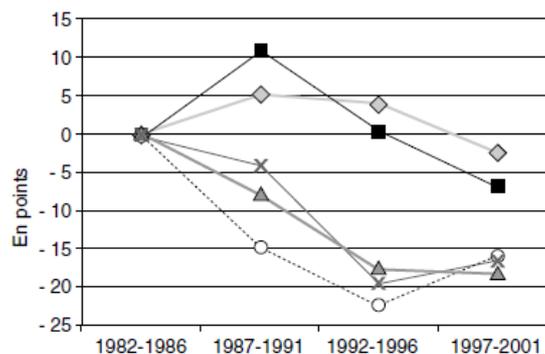
Graphique IV

Évolution des probabilités moyennes d'être en CDI pour les débutants sous contrat temporaire (CDD ou intérim) l'année précédente

A - Hommes



B - Femmes



—◇— Grandes écoles, 2^e et 3^e cycle universitaire —■— BTS, IUT et 1^{er} cycle universitaire —▲— Baccalauréat
—×— BEPC, CAP, BEP - - - - -○- - - - - Sans diplôme

Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit) d'occuper un emploi en CDI lorsque l'on travaillait sous contrat temporaire (intérim ou CDD) l'année précédente a augmenté de 11,2 points entre la période 1982-1986 et la période 1987-1991 pour les hommes titulaires du baccalauréat, les autres variables explicatives étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché de l'emploi mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types des paramètres estimés peuvent être obtenus auprès de l'auteur.

Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête.

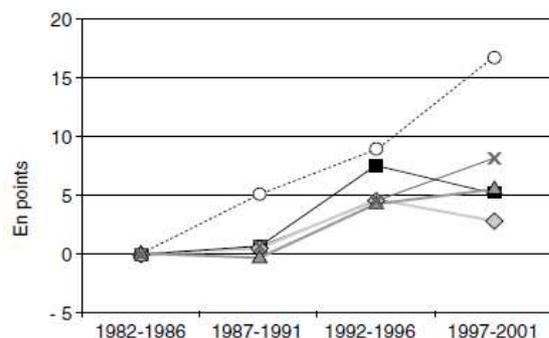
Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

DOCUMENT 6-2 : Evolution des transitions sur le marché du travail (3) : estimation de tendances résultant d'une modélisation – Source : cf. 6-1

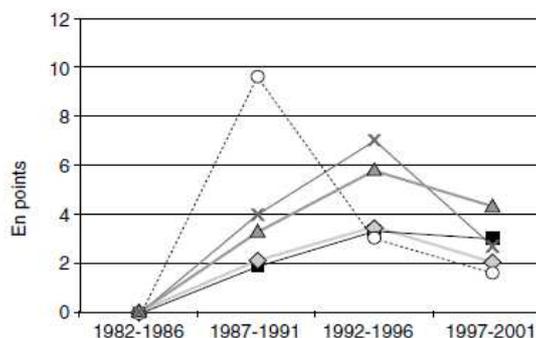
Graphique V

Évolution des probabilités moyennes d'être au chômage pour les débutants dans l'emploi l'année précédente

A - Hommes



B - Femmes



—◇— Grandes écoles, 2^e et 3^e cycle universitaire —■— BTS, IUT et 1^{er} cycle universitaire —▲— Baccalauréat
—×— BEPC, CAP, BEP - - - - -○- - - - - Sans diplôme

Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit) d'être au chômage lorsqu'on occupait un emploi l'année précédente a augmenté de 5,0 points pour les hommes sans diplôme entre la période 1982-1986 et la période 1987-1991, les autres variables explicatives étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché de l'emploi mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types des paramètres estimés peuvent être obtenus auprès de l'auteur.

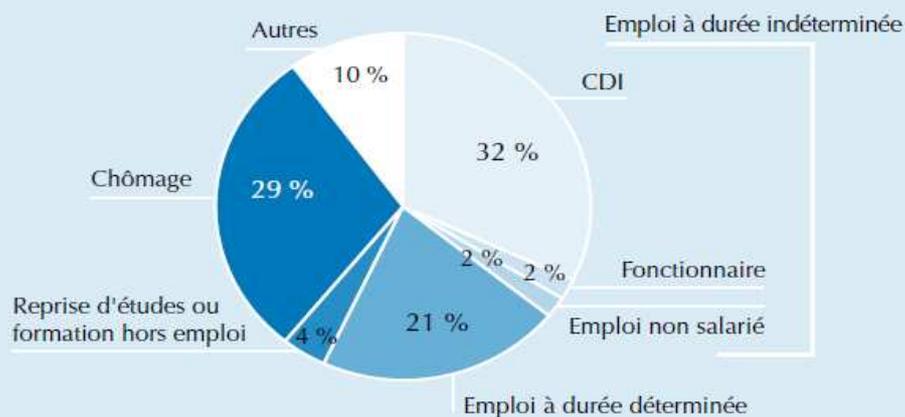
Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête.

Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

DOCUMENT 7 : Le CDI n'est pas un gage de stabilité – Source : « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture » Olivier Joseph, Alberto Lopez et Florence Ryk – BREF-CEREQ n°248 janvier 2008

■ Les sorties de contrat à durée indéterminée

Situation des jeunes de la Génération 2004 le mois suivant leur sortie d'un contrat à durée indéterminée



Le CDI, que de nombreux jeunes recherchent, n'est pas un gage de stabilité. La moitié des jeunes ont accédé à ce type de contrat au cours de leurs trois premières années de vie active mais 35 % d'entre eux l'ont quitté, ce dans des contextes variables. Dans 16 % des cas, le départ apparaît contraint, lié à un licenciement ou une fermeture d'établissement. Mais pour 68 %, il s'agit de démissions. 29 % de ces dernières sont motivées par le faible intérêt du travail, 17 % par une rémunération insuffisante, 14 % par les conditions de travail.

43 % des fins de CDI conduisent les jeunes hors de l'emploi et 21 % vers un emploi moins stable.

Les fins de CDI sont à peu près aussi fréquentes dans la Génération 2004 que dans la Génération 1998, mais elles débouchent moins souvent sur un nouveau CDI et plus souvent sur le chômage.

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2004, hors étrangers sortant de l'université.
Source : enquête Génération 2004 (données provisoires), Céreq.

DOCUMENT 8 : Evolution des trajectoires professionnelles (1) – Source : « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations » Corinne Rouxel, Bastien Virely – Emploi et salaires édition 2012 Insee Références

1. Nombre d'emplois occupés selon la génération

Personnes nées ...	Nombre moyen d'emplois occupés avant 40 ans			
	Avant 1940	1940-1950	1950-1960	1960-1966
Ensemble	2,7	3,2	3,7	4,1
Genre				
Hommes	2,9	3,5	3,9	4,4
Femmes	2,5	2,9	3,5	3,9
Niveau de diplôme				
BEPC maximum	2,9	2,9	4,4	4,0
CAP BEP	2,6	3,6	3,5	4,7
Bac technique	2,2	3,1	3,0	4,0
Bac général	1,7	3,1	4,6	4,6
Bac+2	2,0	3,1	2,7	3,7
Bac+3 ou plus	1,7	2,8	3,1	3,0

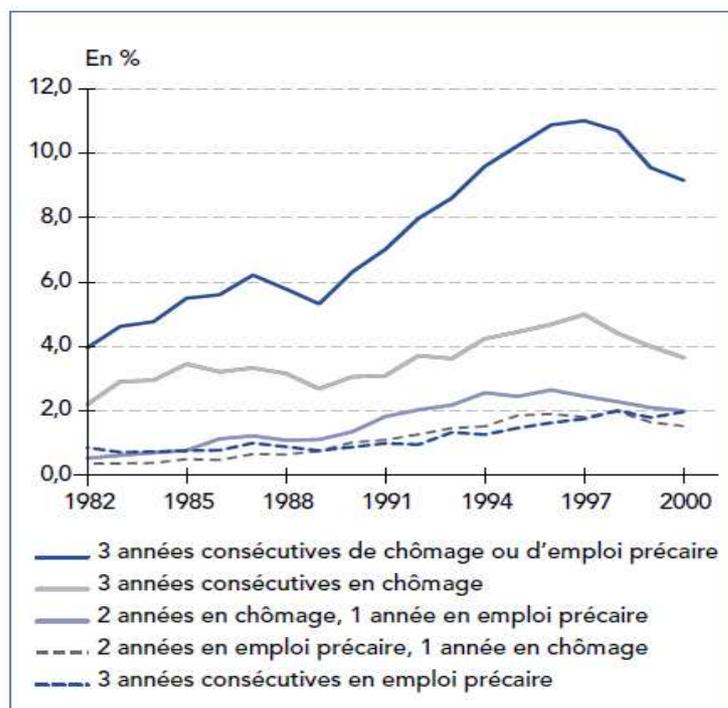
Champ : France métropolitaine, personnes ayant occupé au moins un emploi avant l'âge considéré.

Lecture : à 40 ans, les personnes de la génération née avant 1940 avaient occupé 2,7 emplois en moyenne.

Source : Dares, Drees, enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) 2006.

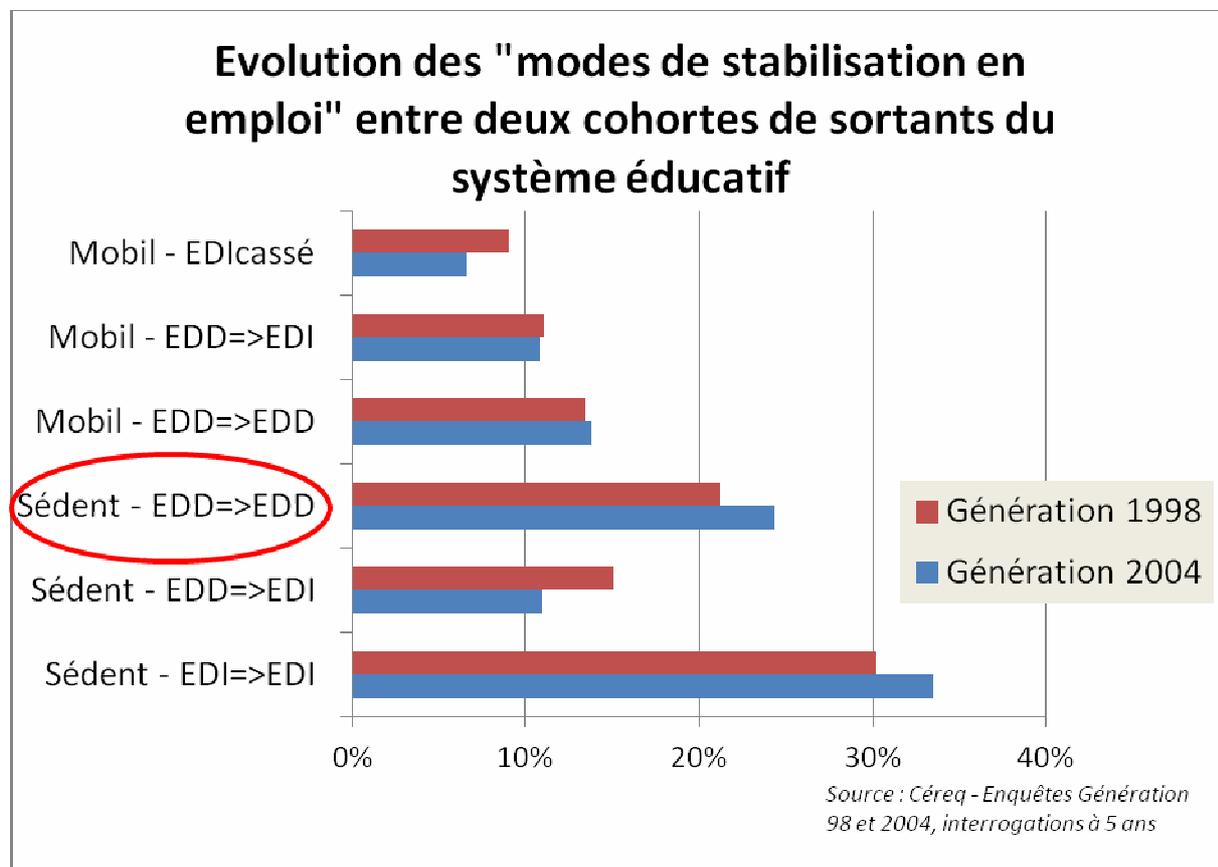
DOCUMENT 9: Evolution des trajectoires professionnelles (2) – Source : « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires » Denis Fougère – Actes des Troisièmes entretiens de l'Emploi – Publications de l'Observatoire de l'ANPE - 2003

Graphique 12 - Précarisation des trajectoires



Source : Panel enquêtes emploi.

DOCUMENT 10 : Les modes de stabilisation en emploi – Source : calculs de l'auteur (actualisation de l'article « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active » Alberto Lopez Economie et Statistique n°378-379 Insee 2004)



Guide de lecture :

Pour chaque cohorte des jeunes sortis du système éducatif, nous considérons la première période continue d'emploi de 18 mois et nous observons s'il y a eu changement d'employeur (mobiles) ou non (sédentaires) et comment ont évolué les statuts d'emploi en distinguant les "emplois à durée indéterminée" (CDI, fonctionnaires ou non salariés) et les emplois à durée déterminée (CDD, intérim, etc.).

Pour la cohorte sortie en 1998, les maintiens en emploi à durée déterminée chez le même employeur (Sédent- EDD=>EDD) représentent 21 % des cas. Ce pourcentage est passé à 24 % pour la cohorte sortie en 2004.