



CENTRO BRASILEIRO DE
ANÁLISE E PLANEJAMENTO-CEBRAP



Universidade de São Paulo
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas
Departamento de Sociologia



centro de estudos da metrópole

COLÓQUIO INTERNACIONAL

“NOVAS FORMAS DO TRABALHO
E DO DESEMPREGO:

BRASIL, JAPÃO E FRANÇA NUMA
PERSPECTIVA COMPARADA”

11 e 12 de setembro de 2006

São Paulo, SP

**Précarités d’emploi, précarités de condition :
entre formes et normes**

Didier Demazière

(Sociólogo, Diretor do Laboratório PRINTEMPS- “Professions, Institutions, Temporalités »,
CNRS, Universidade de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, França)

Mesa Redonda 3

As novas formas da relação de emprego e das condições de trabalho: rumo à precarização?

Moderador

José Ricardo Ramalho (IFCS/UFRJ – Rio de Janeiro)

PRECARITES D'EMPLOI, PRECARITES DE CONDITION :
ENTRE FORMES ET NORMES

Didier Demazière¹

La précarité est devenue un terme englobant des situations au regard de l'activité et des statuts sociaux hétérogènes : stagiaires, intérimaires, allocataires du RMI, travailleurs à temps partiel, chômeurs en fin de droit, travailleurs pauvres, sans domicile fixe, intellectuels vacataires, intermittents du spectacle, etc. Cette capacité d'attraction de la catégorie complique singulièrement les tentatives pour évaluer le poids de cette précarité. Cette évaluation exige de recourir à des sources statistiques multiples et qui ne peuvent être recoupées. Elle débouche ainsi sur l'établissement d'une liste d'indicateurs dont la clôture est nécessairement arbitraire. Faut-il en déduire que la précarité est une catégorie vide de sens ? Sans doute pas, car elle met sur la piste d'une analyse de la vie quotidienne et des expériences vécues par un nombre croissant de personnes. Cela conduit à interroger la diffusion de modes de vie et de formes d'appartenance marquées par l'incertitude et le poids croissant de contraintes subies. En ce sens, la précarité pourrait bien désigner une caractéristique saillante de la structuration de la société française contemporaine.

En France, l'exclusion est devenue, au cours des années 1990, un terme courant du discours politique, médiatique et scientifique. Et ces ancrages dans des registres discursifs si différents ont conduit les chercheurs en sciences sociales à dresser des inventaires des usages du terme exclusion (Paugam, 1996), et à proposer des notions à la signification mieux contrôlée (disqualification, désaffiliation). Le statut de la notion de précarité est, à maints égards, comparable ; et son histoire assez similaire, même si elle commence dès le début des années 1980 (Nicole-Drancourt, 1992). Située à l'origine du côté de la pauvreté et du dénuement économique, la notion de précarité acquiert ensuite un sens dominant qui la situe du côté de l'emploi et du chômage : rapidement la précarité désigne un phénomène social considéré comme central et négatif caractérisé par la fragmentation des statuts d'emploi et la multiplication de formes d'emploi atypiques et moins protectrices que le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein avec une seule entreprise, qui est devenu la norme d'emploi de référence avec la généralisation du salariat au cours des décennies postérieures à la seconde guerre mondiale.

Parce qu'elle désigne le morcellement d'une norme, dominante dans les faits et centrale en valeur, la précarité –que l'on restreindra ici la précarité d'emploi- fait l'objet d'usages extensifs ou relâchés, notamment quand il s'agit de dénoncer des évolutions perçues comme négatives. Ainsi la précarité serait aujourd'hui partout (Bourdieu, 1998). On y amalgame alors une grande diversité de situations au regard de l'activité et un large ensemble de statuts sociaux : stagiaires, intérimaires, allocataires du RMI, travailleurs à temps partiel, chômeurs en fin

1. Sociólogo, Diretor do Laboratório PRINTEMPS-“Professions, Institutions, Temporalités”, CNRS, Universidade de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.

de droit, travailleurs pauvres, sans domicile fixe, intellectuels vacataires, intermittents du spectacle, etc., tous précaires. Cette capacité d'attraction de la catégorie complique singulièrement les tentatives pour évaluer le poids de cette précarité et pour en cerner les contours. Même en s'en tenant –comme nous le ferons ici- à la seule précarité de l'emploi, c'est à dire celle qui touche les conditions statutaires et contractuelles caractérisant la relation d'emploi, on peut se demander si cette notion n'est pas définitivement insaisissable. On montrera en effet qu'elle fait l'objet de définitions multiples, parce qu'elle désigne des situations en creux, en soustraction de l'emploi typique, normal, de référence. On organisera ensuite l'analyse descriptive autour des formes particulières d'emploi, qui peuvent être aisément saisies analytiquement, en cherchant à interpréter les dynamiques historiques de leurs transformations. Il sera alors possible de s'interroger sur les significations de ces formes particulières d'emploi pour la dynamique du système d'emploi, en prenant en compte leurs implantations différentielles dans certaines catégories d'actifs. Cela conduira à pointer la transformation de formes dégradées d'emploi en véritables normes, locales et considérées comme supportables pour certains groupes sociaux.

1. La précarité d'emploi, une notion insaisissable ?

Dans son acception sociologique, la précarité désigne d'abord, au cours des années 1970, des familles exposées à des ruptures et à qui l'entraide financière vient à faire défaut (Pitrou, 1978). La coloration initiale de la notion renvoie donc à la famille et à la pauvreté. Avec l'apparition et l'installation d'un chômage de masse la signification de la précarité va se déplacer du côté de l'emploi, pour désigner à la fois une vulnérabilité à la privation d'emploi et des statuts proposant de faibles protections face au risque de chômage.

Entre l'emploi à statut et le non-emploi

La notion d'emploi précaire est décrite et située dans une hiérarchie des statuts sociaux dans un article de Dominique Schnapper (1989) qui prend en compte les rapports que les individus ont à l'emploi et leurs droits sur le système de protection sociale. Cinq catégories de situations sont distinguées : a) l'« emploi à statut » stable et permanent, dont le statut de la fonction publique constitue l'archétype ; b) l'« emploi sans statut », correspondant aux emplois précaires, intérimaires, et aux formes particulières d'emploi, intermédiaires entre l'emploi permanent et le chômage ; c) les « statuts dérivés de l'emploi », qui procurent des droits en référence à un emploi, soit passé (chômeurs indemnisés, retraités et préretraités, invalides du travail), soit futur (chômeurs à la recherche d'un premier emploi, en reprise d'activité, ou stagiaires), soit indirect (conjoints ou concubins d'ayant-droits) ; d) les « statuts nés de la protection sociale », définis par des droits indépendants de l'emploi mais liés aux systèmes d'assistance sociale (allocataires du Revenu Minimum d'Insertion, de l'Allocation Parent Isolé...) ; e) les « sans-statuts » correspondant à l'absence de tout droit à la solidarité nationale et à une couverture sociale.

Dans cette typologie c'est la deuxième catégorie, celle des « emplois sans statut », qualifiés d'« emplois précaires », qui délimite l'univers de la précarité. Cela correspond aux regroupements opérés par l'INSEE dans ses traitements de l'enquête annuelle sur l'emploi qui isolent des « situations précaires » ou « statuts précaires » ou « formes particulières d'emploi », en rassemblant : les aides familiaux, les intérimaires, les apprentis, les stagiaires ou salariés en

période d'essai, les contractuels saisonniers, à durée limitée, ou inscrits dans les dispositifs particuliers des politiques d'emploi. Dans cette acception, la précarité d'emploi agrège des situations diverses, mais son hétérogénéité demeure limitée par l'existence d'une relation d'emploi : les « précaires » exercent une activité professionnelle et sont inscrits dans une relation d'emploi, même si celle-ci n'offre pas les protections statutaires considérées comme normales. Sont réputés non précaires ceux qui ont un emploi statutaire (Contrats à Durée Indéterminée) et qui pour cette raison sont considérés comme des stables, et ceux qui n'ont pas d'emploi et qui sont situés dans un autre champ sémantique dont la dénomination varie (chômeurs, assistés sociaux, nouveaux pauvres, exclus...). Deux extensions de la notion de précarité d'emploi vont conduire à rendre chacune de ces deux frontières poreuses.

Une vulnérabilité difficile à saisir

Un premier élargissement, introduit par Serge Paugam (2000), opère un retour sur la notion de précarité d'emploi. Trois sous-ensembles la composent sont distingués : les salariés titulaires de contrats à « statut précaire », auxquels sont ajoutés les salariés en sous-emploi c'est-à-dire travaillant à temps partiel, et les titulaires d'emplois stables « déstabilisés ». Ces trois catégories dessinent un périmètre nettement plus large que celui des seules formes particulières d'emploi. Ici la précarité de l'emploi signifie que l'emploi est incertain et que le salarié ne peut prévoir son avenir professionnel, sa situation étant caractérisée par « une forte vulnérabilité économique et une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux ». Cette approche contribue à déconnecter la précarité d'emploi de son socle statutaire initial : l'identification du statut d'emploi et les caractéristiques du contrat de travail ne suffisent plus pour la cerner ; elle ne se superpose pas aux formes particulières d'emploi puisque, par exemple, des salariés en CDI peuvent être considérés comme précaires, s'ils sont menacés ou déconsidérés. S'y joue aussi le devenir professionnel, et par conséquent l'incertitude face à l'avenir. Cela rend délicate la saisie statistique de la précarité d'emploi, mais cela pointe aussi les enjeux de continuité/discontinuité des parcours professionnels à laquelle renvoie cette notion. En cohérence avec cette perspective, la précarité d'emploi est complétée par la précarité du travail, qui apparaît, pour le salarié, lorsque « son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise ».

Une deuxième extension de la précarité d'emploi désigne par là une déstabilisation générale de la société salariale, un « effritement de la condition salariale » (Castel, 1995). Elle constitue un processus qui alimente la vulnérabilité sociale, conduit au chômage, et produit finalement la désaffiliation. Surtout, ce phénomène n'affecte pas seulement les fractions les plus fragiles du salariat, mais aussi les travailleurs à statut stable, y compris les hommes d'âges intermédiaires. Dans cette perspective, la précarité tend à devenir une sorte d'état généralisé d'insécurité qui affecte un nombre croissant de travailleurs et réduit sans cesse le nombre de personnes occupant un emploi stable et non menacé.

Ecarts à la référence à l'emploi normal

Finalement, la précarité d'emploi est, en France, une notion particulièrement large et englobante. Et il apparaît bien délicat de lui donner un contenu analytique précis, et de la traduire en indicateurs statistiques descriptifs. La réflexion sociologique a conduit à enrichir et élargir la notion, plutôt qu'à lui donner une définition précise. Selon les acceptions elle désigne un sous-ensemble des emplois hors norme (Contrat à Durée Déterminée, intérim, stages...), ou la totalité des emplois hors norme, ou l'emploi hors norme plus le chômage voire certains statuts issus de la protection sociale (RMI), ou encore l'ensemble du système d'emploi considéré comme

déstabilisé par la diffusion rapide des nouvelles formes d'emploi et par la montée en puissance de l'insécurité professionnelle.

Une dimension incontournable de la précarité d'emploi actuelle, est qu'elle expose une fraction importante de la population à l'incertitude et à l'insécurité, en dépit de dispositifs publics et privés de protection sociale supposés fournir une protection satisfaisante en cas d'aléa professionnel. La discontinuité apparaît en effet comme une composante fondatrice de la précarité d'emploi. C'est d'ailleurs la discontinuité que reconnaît la langue quand elle désigne les formes atypiques d'emploi : contrat à durée déterminée, travail temporaire ou intérimaire, ou encore travail à temps partiel. Ces expressions indiquent le caractère décisif du temps, et plus particulièrement de l'intermittence, entendue comme discontinuité des temps. C'est d'ailleurs ce que dit le droit du travail : l'entreprise de travail temporaire met des salariés à disposition provisoire d'entreprises utilisatrices, et ceci pour des tâches non durables ; le CDD ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, etc. Derrière cet aspect normatif, la question de la précarité de l'emploi peut être abordée en fonction d'un seuil de discontinuité. Ainsi, au-delà du seul cadre juridique, la volatilité des conditions d'emploi, un fort turn-over, la mortalité rapide de petites entreprises artisanales, ou encore certaines formes de travail indépendant ou de sous-traitance, peuvent être considérés comme des manifestations de la discontinuité et comme l'expression d'une certaine précarité. Ils peuvent exposer les salariés à l'aléa et l'incertitude sur le devenir de la relation d'emploi et sur le parcours des travailleurs.

Aussi la précarité d'emploi demeure une notion floue et polysémique. Elle vaut d'abord en référence à son contraire, ce qui n'est pas emploi précaire, et qui est considéré comme normal. En France le CDI constitue la référence légale en la matière : il est la base d'un édifice normatif sur lequel s'appuie la perception collective de ce qui est normal ou acceptable sur le marché du travail. Mais l'emploi non précaire n'est qu'un élément, certes central, d'une cohérence sociétale plus large qui articule d'autres composantes du non précaire acceptable : niveau des prestations d'assistance et conditions d'accès, systèmes de retraite et dispositifs de départs anticipés, régime d'indemnisation du chômage, etc. Selon que les situations et statuts définis par ces éléments seront considérés comme supportables ou non –et ces normes peuvent varier selon l'âge, le sexe ou d'autres attributs des individus- les frontières de la précarité d'emploi seront différentes, déplacées, modulées.

2. Croissance ou transformation des formes particulières d'emploi ?

Le caractère irrémédiablement flou de la notion de précarité d'emploi pose de sérieux problèmes analytiques. Car de fait, il n'y a pas de définition précise des emplois qui sont précaires, il n'y a pas d'indicateurs adéquats pour la mesurer. La codification, juridique et statistique, de formes particulières d'emploi constitue dès lors une ressource pour l'analyse, à la double condition de les inscrire dans une temporalité longue et de les référer aux mutations des régimes de protection, dans lesquels elles prennent leur signification.

Progression des formes particulières d'emploi, et du chômage

Une manière habituelle d'apprécier l'importance de la précarité d'emploi consiste à reprendre la définition statistique habituelle des formes d'emploi atypiques, qui s'écartent de la norme d'emploi. Les enquêtes annuelles sur l'Emploi fournissent alors des informations précises. Ainsi, en 2005, sur les 22 millions de salariés en France, 19 millions sont titulaires d'un contrat à

durée indéterminée et 3 millions occupent d'autres statuts d'emploi, soit 13,6% des salariés et 11,9% des actifs occupés (tableau 1). Si ces formes atypiques d'emploi n'épargnent pas le secteur public, elles concernent massivement le secteur privé (près de 2,4 millions). Le contrat à durée déterminée est la forme particulière d'emploi la plus répandue avec près de 1,2 millions de personnes concernées, suivie du travail intérimaire (plus d'un demi million), des situations issues des politiques de l'emploi (contrats aidés et stages), puis des contrats d'apprentissage. Par ailleurs le travail à temps partiel concerne une part significative des actifs (17,1%), et plus encore des salariés (17,9%). Cette proportion est particulièrement élevée pour les salariés en contrats à durée déterminée (31,5%) et pour les stagiaires et titulaires de contrats aidés (47,6%).

Tableau 1 : La population active occupée selon le statut des emplois

Source : Enquête Emploi 2005	En milliers	En structure	Part du temps partiel
Non salariés	2.719	10,9	10,7
Salariés	22.202	89,1	17,9
Intérimaires	548	2,1	10,4
Apprentis	335	1,3	18,2
Contrats à durée déterminée	1.713	6,8	31,5
Secteur public	523	2,0	34,7
Secteur privé	1.190	4,8	30,1
Stagiaires et contrats aidés	434	1,7	47,6
Secteur public	144	0,5	58,3
Secteur privé	290	1,2	42,7
Contrats à durée indéterminée	19.172	76,9	16,3
Total	24.921	100	17,1

L'évolution de la précarité d'emploi peut être appréciée à partir de son antonyme, qui constitue dans la société française une puissante référence définissant ce qu'est la relation d'emploi normale : le contrat à durée indéterminée et à temps complet. En 1954 la part de la population active qui occupait ce statut était de 60%, et elle est quasiment la même un demi-siècle plus tard (tableau 2). En ce sens la part des actifs qui est dans une situation de non-précarité d'emploi est restée stable. Si l'on comptabilise ensemble tous les emplois stables (CDI) indépendamment de la quotité de temps de travail, on observe même une nette progression de la forme typique d'emploi : 62% de CDI en 1954 et 70% en 2003. Les évolutions au cours des cinquante années considérées ne sont ni linéaires ni toujours de même sens. Ainsi la part des CDI à temps complet a connu de sensibles variations, de sens inverse, au cours de la période : elle croît jusqu'au milieu des années 1970 (avec un pic à 72% en 1975) pour diminuer ensuite et retrouver son niveau initial.

Tableau 2 : Evolution de la population active par statuts

Source INSEE, enquêtes Emploi	1954	1968	1975	1987	1998	2003
Salariés en CDI temps complet	60	70	72	62	56	59
Salariés en CDI temps partiel	2	2	5	8	13	11
Autres salariés (CDD, intérim, etc.)	1	2	2	5	7	10
Chômeurs	2	2	4	11	13	10
Non salariés	35	24	17	14	11	10
Total population active	100	100	100	100	100	100

La première période correspond à un mouvement de salarisation croissante (le poids des non salariés passe de 35 à 17%). Pendant cette période la croissance des formes particulières d'emploi et du chômage reste modérée. Et le milieu des années 1970, immédiatement antérieur à la crise économique issue du premier choc pétrolier, correspond à l'avènement d'une société

salariale dans laquelle la précarité d'emploi demeure limitée (du moins si l'on considère que celle-ci ne peut affecter les formes d'emploi non salariales). Une seconde période s'ouvre ensuite : après le milieu des années 1970 la baisse de la part des non salariés se poursuit, à un rythme plus faible, tandis que le poids de l'emploi en CDI et à temps complet diminue. Il s'agit bien d'un point de bascule, puisque c'est le poids des autres salariés et des travailleurs privés d'emploi qui augmente, passant de 11% à plus de 30%. Ces différents mouvements suggèrent une croissance, rapide, de la précarité d'emploi (formes particulières d'emploi et chômage) au cours des trente dernières années. Pour étayer ce constat il faut décrire plus précisément les formes particulières d'emploi, y compris en dehors du salariat.

Transformation des formes particulières d'emploi

La diversification des formes d'emploi dans la période récente ne doit pas faire oublier que l'emploi n'a jamais été unifié au sein d'un statut unique. Bien au contraire, les analyses historiques montrent combien la différenciation des formes d'emploi est une constante, et combien l'instabilité des relations d'emploi est au principe même du travail rémunéré (Castel, 1995). L'analyse juridique relaie cette thèse, puisque la prise en compte de la variété des statuts d'emploi tout au long du dernier demi-siècle permet de distinguer des formes particulières d'emploi anciennes et nouvelles (Fourcade, 1992). Les premières rassemblent les situations des ouvriers agricoles, des aides familiaux, des apprentis et des travailleurs à domicile. Elles concernent donc pour une très large part le monde agricole, de l'activité indépendante (artisanat, petit commerce) ou de la fabrication industrielle à domicile, et, aux frontières de ces situations, la pluriactivité, des formes larvées d'indépendance et des formes non déclarées de travail. Au milieu des années 1950 ces formes particulières d'emploi anciennes concernent 4 millions de personnes, chiffre qui est divisé par trois dès le milieu des années 1970, avec les mouvements de recul de l'emploi agricole et de salarisation (tableau 3). Les formes particulières d'emploi nouvelles regroupent les CDD, l'intérim, le travail à temps partiel, les contrats issus des politiques de l'emploi tels que les mesures jeunes et les non titulaires de la fonction publique. Elles s'inscrivent donc toutes dans le champ du salariat, et des activités secondaires ou tertiaires. La plupart n'ont pas d'existence juridique dans les années 1950, mais elles connaissent ensuite une croissance très rapide, puisqu'elles touchent près de 2 millions de personnes au milieu des années 1970 et plus de 3,5 millions au milieu de la décennie suivante.

Tableau 3 : Formes particulières d'emploi, nouvelles et anciennes

	1950-1955	1970-1975	1982-1990
Formes particulières d'emploi anciennes			
Ouvriers agricoles	1.161	375	296
Aides familiaux	2.520	739	773
Apprentis	252	143	202
Travail à domicile	98	43	115
Ensemble	4.034	1.300	1.386
Formes particulières d'emploi nouvelles			
CDD	indisponible	indisponible	538
Intérim	indisponible	124	164
Temps partiel	indisponible	1.371	2.166
Mesures « jeunes »		1	424
Non titulaires Fonction publique	229	428	374
Ensemble	229	1.924	3.666
Total des FPE	4.263	3.224	5.052
Chômage	377	1.080	2.500
Chômage et FPE	4.640	4.304	7.552
Population active totale	19.500	22.500	24.200

Source : Fourcade, 1992. Effectifs en milliers

Les formes juridiques prises par la précarité d'emploi se sont finalement transformées. Trois grandes périodes peuvent être distinguées ; jusqu'en 1945 la norme d'emploi n'existe pas, et la distinction majeure passe entre le travail salarié et le travail indépendant ; pendant les décennies 1950-70 la norme juridique de l'emploi typique se construit, de sorte que les formes particulières d'emploi antérieures reculent ; enfin, à partir des années 1970 de nouvelles situations particulières d'emploi se développent et font l'objet de constructions juridiques qui apparaissent comme autant de dérogations à la norme d'emploi typique construite précédemment. Le résultat, ou plutôt un résultat, de ces évolutions est incontestablement une croissance des formes particulières d'emploi, qui concernaient 4,3 millions de travailleurs au milieu des années 1950 contre 5 millions trente ans plus tard. Mais cette progression est modérée, même si elle passe par un tassement au milieu des années 1970 (3,2 millions). Surtout, cette progression s'accompagne d'une transformation radicale des formes prises par la précarité d'emploi, comme l'atteste le fort renouvellement de la diversité des situations d'emploi particulières. Ce basculement est aussi important que la croissance des effectifs concernés : si la précarité d'emploi a augmenté, elle a surtout changé de forme et s'inscrit dans des régimes juridiques renouvelés.

Enfin, on ne saurait négliger l'évolution du nombre de chômeurs au cours de la période, puisqu'ils représentent moins de 10% des effectifs concernés par les formes particulières d'emploi dans les années 1950, contre un tiers 20 ans plus tard, et la moitié 30 ans plus tard. En fait, ce que l'on appelle aujourd'hui la précarité de l'emploi n'a pas les caractéristiques d'une nouveauté radicale, car on n'est pas passé, en France, d'un monde du travail stable et protégé à un monde dérégulé et sans sécurité. La mise en perspective historique invite à examiner plus précisément quelles sont les significations de ce que l'on appelle aujourd'hui précarité de l'emploi.

Des institutionnalisations différentes

La fragmentation des formes d'emploi, et plus globalement des statuts au regard de l'activité professionnelle, est indéniable, de même que la croissance des effectifs de travailleurs, ayant ou non un emploi, concernés. Pour saisir le sens de ce mouvement, il faut le connecter avec des évolutions plus globales de la société, en particulier le mouvement de codification des relations d'emploi et d'institutionnalisation des rapports sociaux. Les formes particulières d'emploi les plus anciennes n'étaient pas réglementées au même degré que les formes modernes, au point que les désigner comme de l'emploi peut apparaître contestable : la relation de travail n'est pas toujours codifiée, l'échange n'est pas toujours contractualisé, la rémunération du travail peut prendre des formes indirectes, comme dans le cas des emplois familiaux par exemple. C'est que ces situations correspondaient pour partie à des formes de solidarité pré-économiques, à des formes d'activité pré-industrielles, à des formes d'échanges non marchands, qui ont décliné avec l'approfondissement du processus de salarisation et l'affirmation du salariat comme modèle normatif pour la conduite des activités économiques. En parallèle s'est accentué un mouvement d'institutionnalisation des rapports sociaux, de juridicisation des échanges et de codification des relations de travail, mais aussi de formalisation des mécanismes de redistribution et de protection sociale. C'est dans ce cadre nouveau, et dont les développements ne sont probablement pas terminés, que les nouvelles formes d'emploi ainsi que le chômage sont devenus des expériences de plus en plus répandues.

Cela a contribué à changer leurs significations et leurs conséquences. En effet, dès lors que le marché s'emparait de la plupart des sphères d'activité et que la puissance publique s'est substitué aux formes domestiques ou privées de la solidarité, le sens de la précarité d'emploi a changé car les travailleurs sont désormais soumis à la contrainte de la monnaie : en investissant

l'univers domestique et familial, avec la consommation de masse, et en concurrençant la plupart des sphères qui lui échappaient encore, notamment dans l'espace rural, l'argent est devenu l'outil hégémonique, médiateur incontournable de la couverture du risque professionnel. Dès lors que les solidarités communautaires et les modes de production pré-marchands se sont éteints, et que le marché et l'Etat social sont devenus les piliers de l'organisation sociale, les discontinuités d'emploi ne sauraient trouver une sécurité qu'à travers des dispositifs établis sur la monnaie, que ceux-ci aient pour source l'Etat social ou l'entreprise. En ce sens, la société française, et plus largement les sociétés européennes ne sont pas tombées dans une informalité qui aurait abandonné une partie de leur population au non-droit. C'est tout le contraire, elles ont investi des espaces restés hier dans l'informalité par des dispositifs légaux de contrôle, de mesure, de secours. De sorte que ce qui différencie la précarité d'hier et celle d'aujourd'hui c'est la manière dont les incertitudes sont sous la pression directe du marché tandis que l'Etat et ses dispositifs sociaux apparaissent comme les seuls recours devant ces contraintes. Aussi on peut se demander si l'on ne s'achemine pas vers une période de construction d'une nouvelle pluralité des normes d'emploi : les formes d'emploi atypiques doivent-elles être considérées comme des dérogations à la norme de l'emploi stable ou ont-elles ouvert la voie à une normalisation de l'emploi instable ?

3. Des formes d'emploi aux normes d'emploi ?

Il faut tenter de prendre en compte la dynamique du système d'emploi lui-même, afin d'apprécier comment les formes particulières d'emploi s'y inscrivent. Si l'on considère le stock des emplois existants, il ne fait guère de doute que le CDI à temps plein avec employeur et lieu de travail unique est encore largement la norme au plan statistique. Toutefois le tableau diffère si l'on considère les emplois en flux, c'est-à-dire les nouvelles embauches. Ainsi la part des CDD est de 11,3% dans l'emploi salarié en 2004, mais elle représente 64,8% des embauches. C'est que, depuis la fin des années 1970, celles-ci ont tendance à prendre de nouvelles formes : CDD, intérim, temps partiel, contrats aidés, systèmes multi-employeurs, etc. La question est donc de savoir quelle part de ces emplois est ensuite transformée en conformité avec le modèle de référence et dans quelle mesure ces nouvelles caractéristiques, particulières ou atypiques, affectent progressivement le stock d'emplois. La question posée est donc celle de l'installation des formes particulières d'emploi sur le marché du travail, celle de leur enracinement en nouvelles normes d'emploi.

Les débutants et la diffusion des formes particulières d'emploi

Si la diversification des formes d'emploi conduit à la transformation des normes d'emploi, c'est par le biais des flux de recrutement et non par la reconfiguration des emplois occupés et des contrats qui les supportent, car les salariés en poste ont une capacité, relative, d'opposer une résistance à ce qu'ils estimeraient être une dégradation de leur situation. Par ailleurs, le droit du travail stipule qu'il n'est pas légalement possible de procéder à une « modification substantielle » de leur contrat de travail contre l'avis des salariés. Aussi, c'est à travers les flux d'embauche que se développent les formes particulières d'emploi, qui sont perçues comme défavorables par les actifs. Les jeunes sortants du système éducatif ont une place prépondérante dans les flux d'entrée dans l'emploi, aux côtés des travailleurs privés d'emploi ou encore d'inactifs en reprise d'emploi. Aussi ils sont en quelque sorte les vecteurs privilégiés par lesquels se diffusent les formes particulières d'emploi.

Les contrats temporaires sont souvent un passage obligé pour l'entrée dans la vie active, et en 2002 plus de la moitié des personnes employées avec une forme particulière d'emploi (hors travail à temps partiel) avait moins de dix ans d'ancienneté sur le marché du travail. En mars 2002, près d'un tiers des débutants (ceux qui ont achevé leurs études initiales dans un intervalle allant de un an à moins de cinq ans) travaille sous contrat temporaire, quand la moitié est titulaire d'un CDI (tableau 4). La part des formes particulières d'emploi diminue avec l'ancienneté sur le marché du travail (18,4% entre 5 et 9 ans, et 6,3% au-delà) et la proportion de CDI varie en sens inverse. Les débutants sont aussi ceux qui connaissent les taux de chômage les plus élevés (15,7% contre 7,3% pour les plus expérimentés), ce qui indique, une fois encore, que l'exposition au chômage et l'exposition à la précarité d'emploi vont de pair.

Tableau 4 : Statut des actifs selon l'ancienneté sur le marché du travail

Source : enquêtes Emploi 1982 et 2002	De 1 à 4 ans		De 5 à 9 ans		Plus de 10 ans	
	2002	Ecart 2002/1982	2002	Ecart 2002/1982	2002	Ecart 2002/1982
Non salarié	1,8	- 2,0	4,2	- 2,2	11,7	- 7,0
Emploi à durée indéterminée	49,7	- 7,6	67,3	- 9,8	74,7	+ 1,6
Formes particulières d'emploi	32,8	+13,2	18,4	+ 11,5	6,3	+ 3,4
Chômage	15,7	-3,6	10,1	+ 0,5	7,3	+ 2,1
Total	100		100		100	100

C'est aussi pour les débutants que la part des personnes embauchées sur des contrats temporaires a augmenté le plus entre 1982 et 2002 : 13 points de progression contre 3,4 points pour les plus expérimentés. Néanmoins ceux-ci sont également touchés, ce qui indique que les contrats temporaires se diffusent parmi les travailleurs expérimentés, et que tous les contrats temporaires ne se transforment pas en CDI. Une analyse comparative du devenir des cohortes de sortants du système scolaire depuis vingt ans montre que chaque cohorte a, au bout de dix ans un taux d'emploi stable plus faible que la précédente. Il y a donc un effet de génération, la trajectoire de chaque nouvelle cohorte étant plus nettement marquée par les nouvelles formes d'emploi, qui petit à petit deviennent des normes pour les générations les plus récentes (IRES, 2005).

Ces observations suggèrent que les formes particulières, ou précaires, d'emploi ne correspondent plus seulement à une étape dans un parcours professionnel orienté vers la stabilisation, mais qu'elles peuvent aussi constituer un état durable qui enferme les personnes concernées dans un cercle de la précarité d'où il devient de plus en plus difficile de s'échapper. On comprend pourquoi l'analyse des parcours professionnels et des trajectoires d'emploi guide, en particulier, nombre de travaux portant sur les jeunes débutants dans la vie active, sur les jeunes sortants du système éducatif (Cancé & Fréchou 2003 ; Lopez, 2005). La question centrale qui est alors posée est de savoir si les formes particulières d'emploi sont, ou non, un tremplin vers l'emploi stable, si la précarité d'emploi est, ou non, une séquence temporaire débouchant sur la stabilisation professionnelle.

Inégalités et pluralité des significations de la précarité d'emploi

Il faut noter que les situations instables et incertaines sont réparties de manière profondément inégalitaire et se concentrent sur certaines catégories d'actifs. C'est le cas pour l'exposition au risque de chômage, qui est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, pour les jeunes que pour les adultes, pour les non qualifiés que pour les qualifiés, pour les non diplômés que pour les diplômés, pour les immigrés que pour les non immigrés, pour les habitants des banlieues sensibles que pour les autres, etc. (Demazière, 2006). Des inégalités

aussi affirmées affectent encore les probabilités de sortie de la privation d'emploi, et l'exposition aux formes particulières d'emploi n'y échappe pas. Il faut donc introduire une approche en termes d'inégalités sociales pour saisir les significations, nécessairement plurielles, de la précarité d'emploi. Sur ce point les analyses biographiques seraient utiles, mais le recours à quelques variables simples permet déjà de montrer combien il est crucial de prendre en compte les inégalités d'exposition aux formes d'emploi.

A cet égard, une constante de la société française est que les plus diplômés accèdent toujours plus facilement que les autres à un emploi en CDI, car en fonction de leur parcours scolaire antérieur les jeunes n'ont pas les mêmes opportunités professionnelles. La détention d'un diplôme est toujours un atout pour obtenir un emploi stable, et cela d'autant plus que le niveau de ce diplôme est élevé. Ainsi, en 2002, les débutants (sortis depuis plus d'un an et mois de cinq ans de formation initiale) dotés d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont pour les deux tiers salariés en CDI, alors qu'un quart des sans diplôme ont un statut équivalent. Cette inégalité dans l'accès à l'emploi stable se traduit par une très forte vulnérabilité au chômage pour les sans diplôme, mais aussi par une surexposition aux formes particulières d'emploi jusqu'au niveau du baccalauréat. Il apparaît clairement que pour les débutants sans diplôme le contrat à durée indéterminée n'est plus une norme effective, tandis que les statuts temporaires ou précaires concurrencent l'emploi stable jusqu'au niveau baccalauréat.

Tableau 5 : Répartition des débutants par statut, selon le diplôme

Source, Enquête Emploi 2002	Non salarié	CDI	FPE	Chômage	Total
Sans diplôme	1	27	29	43	100
BEPC, CAP, BEP	1	45	31	23	100
Baccalauréat	2	53	31	14	100
Baccalauréat plus deux années	2	65	22	10	100
Baccalauréat plus 3 ans et au-delà	3	68	19	10	100

Le travail à temps partiel est aussi distribué de manière particulièrement inégalitaire. Le recours au travail à temps partiel a augmenté très rapidement au cours des vingt dernières années : on est passé de 1,6 millions d'actifs concernés en 1980 à 2,8 millions en 1992, et 4,3 millions en 2005. Les recrutements à temps partiel ont concerné massivement des femmes : ainsi quand 5,6% des hommes actifs occupés travaillent à temps partiel, c'est le cas de 30,7% de leurs homologues femmes (tableau 6). Chez les femmes, la part du temps partiel est élevée quel que soit le statut, même si elle est plus forte dans les formes particulières d'emploi (près de 40%) quand dans les CDI (30%) ou l'emploi non salarié (23%).

Tableau 6 : Statuts de la population active occupée, selon le sexe

Source : Enquête Emploi 2005		Non salarié	Salarié CDI	Autres salariés	Total
Hommes	Effectifs (milliers)	1.860	10.121	1.515	13.496
	Structure	13,7%	74,9%	11,2%	100
	Part du temps partiel	5,0%	4,0%	17,4%	5,6%
Femmes	Effectifs (milliers)	858	9.052	1.514	11.424
	Structure	7,5%	79,2%	13,2%	100
	Part du temps partiel	22,9%	30,0%	39,6%	30,7%

Conclusion : Une diversification des normes d'emploi ?

Il est tout à fait clair que l'emploi typique perd du terrain au sein du système d'emploi, non seulement parce que les débutants sont fortement exposés à des formes particulières d'emploi auxquelles les moins diplômés peinent à échapper dans la durée, mais aussi parce qu'une part importante des femmes sont assignées au temps partiel, non pas qu'elles souhaitent travailler moins mais parce que ces contrats sont privilégiés par des employeurs qui y voient un outil de flexibilité, notamment temporelle. Si les formes particulières d'emploi se développent, et se concentrent sur les catégories de main d'œuvre les plus vulnérables (les non qualifiés, les non diplômés, les femmes...), c'est bien qu'elles sont imposées aux salariés plus qu'elles ne sont choisies par ceux-ci. De ce point de vue, quoi que l'on puisse dire des expériences de la précarité, des adaptations qu'elles suscitent, des tactiques qu'elles permettent (Cingolani, 2005), le mouvement de déstabilisation des conditions d'emploi, et d'émergence lente de nouvelles normes, plurielles, est alimenté par les stratégies des employeurs qui fixent les conditions contractuelles et maîtrisent les règles de recrutement plus que par les stratégies des salariés. Dès lors que la discontinuité professionnelle est assujettie à la logique managériale et se traduit en incertitude pour le salarié, on peut parler de précarité d'emploi, au sens d'une pratique unilatérale de la discontinuité professionnelle et de la déstabilisation des protections et des revenus. En ce sens, il devient peut-être nécessaire de parler de précarité d'emploi, même si l'expression est, on l'a vue, rétive à la description contrôlée, dans la mesure où la discontinuité est aussi l'étendard idéologique des nouveaux discours du management, qui promeuvent la mobilité, la prise de risque, l'adaptation tout au long de la vie comme de nouvelles normes incontournables pour les salariés (Boltanski & Chiapello, 1999).

Ce mouvement managérial tend à fragmenter le marché de l'emploi, au détriment de certaines fractions de la main d'œuvre. Peut-on parler alors d'une disparition progressive de la prégnance de l'emploi typique comme référence dominante (Puel, 1980) ? Il n'est sans doute pas pertinent d'apporter une réponse globale ou unique à cette question. Mais on peut se demander si le travail à temps partiel ne devient pas une forme d'emploi spécifiquement féminine, tout comme l'emploi temporaire deviendrait une forme d'emploi spécifiquement juvénile. Autrement dit, l'extension de ces formes d'emploi ne peut se comprendre que si l'on prend en compte les normes sociales qui assignent le temps partiel aux femmes et le contrat temporaire aux débutants : le temps partiel est une forme d'emploi socialement construite comme féminine, et légitime ou acceptable pour cette catégorie, de même que l'emploi temporaire est une forme d'emploi socialement construite comme juvénile, et légitime ou acceptable pour cette catégorie. Ces deux formes d'emploi mettent bien en évidence une segmentation sociale des normes d'emploi : ce qui est inacceptable en tant que norme d'emploi générale applicable à l'ensemble des actifs apparaît bien acceptable pour certaines fractions de la main d'œuvre. En ce sens, les formes particulières d'emploi ne sont pas sans conséquence sur l'édifice normatif hérité de la période antérieure à la crise de l'emploi.

Références bibliographiques

- Barbier J.-C., 2005. La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale, *Revue Française de Sociologie*, 46-2, p.351-371.
- Boltanski L. & Chiapello E., 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bourdieu P., 1998, La précarité est aujourd'hui partout, in Bourdieu P., *Contrefeux*, Paris, Liber Raisons d'agir, p.95-101.
- Cancé R. & Fréchou H., 2003. Les contrats courts ; source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent, *Premières Synthèses*, 141.
- Castel R., 1995. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Cingolani P., 2005. *La précarité*, Paris, PUF.
- Demazière D., 2006. *Sociologie des chômeurs*, Paris, La Découverte.
- Fourcade B. 1992. L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990, *Travail et Emploi*, 52, 4-19.
- IRES, 2005. *Les mutations de l'emploi en France*, Paris, La Découverte.
- Lopez A., 2005. Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active, *Economie et Statistique*, 378-379, p.105-128.
- Nicole-Drancourt C., 1992. L'idée de précarité revisitée, *Travail et Emploi*, 52, p.57-70.
- Paugam S., 2000. *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
- Paugam S., 1996. *L'exclusion. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- Pitrou A., 1978. *Vivre sans famille ? Les solidarités familiales dans le monde d'aujourd'hui*, Toulouse, Privat.
- Puel H., 1980. Il y a emploi et emploi, *Travail et Emploi*, 4.
- Schnapper D., 1989. Rapport à l'emploi, protection et statuts sociaux, *Revue Française de Sociologie*, 30-1, p.3-29.