

# L'évolution des normes de l'emploi en France

## The Evolution of Employment Standards in France

Dominique Glaymann

Volume 5, numéro 2, 2008

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1039100ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1039100ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre d'études en gouvernance de l'Université d'Ottawa

ISSN

1912-0362 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Glaymann, D. (2008). L'évolution des normes de l'emploi en France. *Revue Gouvernance / Governance Review*, 5(2). <https://doi.org/10.7202/1039100ar>

Résumé de l'article

Dominique Glaymann (Université de Paris XII – Largotec), dans le deuxième article intitulé « L'évolution des normes de l'emploi en France », cherche à distinguer les principales évolutions en matière de normes de l'emploi durant le dernier quart du 20<sup>ième</sup> siècle, avant d'en proposer une analyse interprétative tentant d'identifier le sens (la signification mais aussi la direction) de ces mutations. Articulant son analyse à la lumière de la théorie de la régulation (École de Paris), elle interroge la durabilité même du système d'emploi. Le rapport au travail change avec des effets souvent négatifs en termes de construction identitaire, de mobilisation et d'engagement, et au-delà de productivité. Est-ce efficace : la crainte du chômage durable et l'espoir d'une hypothétique embauche permettront-ils longtemps de mobiliser les salariés en maximisant leur productivité ? Que deviennent les concepts en vogue dans les théories du management des ressources humaines comme « la culture d'entreprise », « l'attachement » des salariés à leur entreprise ou le travail « en équipe » ?



## L'évolution des normes de l'emploi en France

Vol.5, No. 2, novembre 2008, Page 20

**Dominique Glaymann**

L'emploi de ce début de XXI<sup>e</sup> siècle fonctionne selon des normes qui ont fortement évolué au cours du dernier quart du XX<sup>e</sup>, de telle sorte que l'on peut considérer que l'on est désormais en face d'un système d'emploi très différent de celui qui prévalait au milieu des années 1970 avant que l'on assiste à la montée de diverses formes d'un sous-emploi appelé à devenir massif et durable.

Nous chercherons ici à distinguer les principales évolutions en matière de normes de l'emploi avant d'en proposer une analyse interprétative tentant d'identifier le sens (la signification mais aussi la direction) de ces mutations.

### *Les grandes évolutions des normes de l'emploi marquant la fin du « système fordiste »*

Nous commencerons par préciser ce que nous entendons par « système d'emploi » avant de rappeler les caractéristiques majeures du système fordiste puis de décrire les principales mutations à l'œuvre depuis la deuxième moitié des années 1970.

#### **L'emploi, un système complexe plutôt qu'un marché**

Nous avons choisi de parler de système d'emploi et non de marché du travail en raison des dimensions à la fois théorique et symbolique de ces deux formulations.

Désigner un marché du travail, c'est voir dans le travail une marchandise qui s'échange contre un salaire comme les autres biens et services faisant l'objet d'un échange marchand. Selon la théorie économique dominante, cette catégorie d'échange obéit aux mécanismes de la loi de l'offre et de la demande, ce qui nécessite d'adopter des politiques économiques permettant au marché de s'autoréguler pour conduire au « plein-emploi ».

Karl Marx avait déjà dévoilé la nature particulière de la « marchandise travail » et donc du « marché du travail » dont Adam Smith avait, avant lui, souligné la dissymétrie. Depuis, John Maynard Keynes a montré que les variations inverses de l'offre et de la demande de travail ne sont pas commandées par le prix. En d'autres termes, la variation de la demande de travail<sup>1</sup> par les employeurs ne dépend pas du niveau ou des variations des salaires, mais avant tout de la demande effective (c'est-à-dire solvable et permettant d'écouler la production) telle que les entrepreneurs l'anticipent pour fixer leur niveau de production et donc leur nombre de salariés (ou d'heures de travail). Si la productivité et ses évolutions interviennent alors ainsi que les coûts relatifs du travail et du capital pour fixer des combinaisons capital/travail (machines/hommes) plus ou moins abondantes en travail, il n'en reste pas moins que le travail est une variable aux causalités complexes que n'explique pas le modèle du marché. Ce que confirme l'analyse de l'offre de travail des actifs dont les évolutions tiennent aux données démographiques, à différentes variables socio-économiques (que mesurent les taux d'activité,) à la durée du travail, à la formation... et non au niveau des salaires puisque la majorité de la

population n'a pas d'autre choix que d'offrir son travail pour avoir un revenu (et une protection sociale).

Il y a bien une « offre » et une « demande » de travail. Mais, pour l'essentiel, offreurs et demandeurs de travail se rencontrent dans les organisations productives, où l'on ne renégocie pas au quotidien les contrats de travail (même si la montée des emplois précaires contribue à remettre plus fréquemment en cause les termes du contrat). L'offre et la demande ne sont à la recherche d'une rencontre que pour les postes de travail non pourvus et les actifs privés d'emploi (ce qui concerne 10 à 20 pour cent des emplois et du travail en France depuis trente ans). Et leur échange ne se réalise pas sur un marché qu'équilibrerait un salaire d'équilibre compte tenu de la dispersion des métiers et des qualifications que la multiplicité des statuts (privé/public, titulaire/vacataire, stable/précaire, temps plein/partiel...) et de la diversité des bassins d'emploi. Cette absence d'unicité a fait l'objet de multiples approches en terme de segmentation (marchés primaire/secondaire, interne/externe, protégé/concurrentiel...) qui confirment l'inexistence d'un marché du travail (ou de l'emploi) même pour les offreurs et demandeurs en situation de recherche.

L'essentiel reste que cette offre et cette demande ne varient pas en sens inverse en fonction des évolutions des salaires, même si ceux-ci participent de ce jeu compliqué. Sur le plan micro-économique (d'une entreprise ou d'un individu), un recruteur n'engage pas toujours au plus bas prix et un salarié ne privilégie pas nécessairement, à supposer qu'il ait le choix, l'embauche du « mieux disant » monétaire. Quant au « chômage volontaire » (théorisé par les économistes néoclassiques) qu'expliquerait le refus du salaire d'équilibre par une partie des actifs, il a une force de conviction limitée devant l'actuelle persistance du chômage massif<sup>2</sup>. Cela signifie, au niveau macro-économique, qu'il ne suffit pas de baisser et flexibiliser les salaires (ou le coût du travail) en déréglementant (c'est-à-dire en réduisant les contraintes légales et en limitant le pouvoir syndical) pour « équilibrer » l'offre et la demande de travail et retourner spontanément au plein-emploi. Pourtant, et bien que les arguments contestant l'existence d'un marché du travail (au sens de l'économie politique) n'aient rien d'original ni de novateur, force est de constater l'usage massif de l'expression « marché du travail » qui nous semble bien plus traduire l'influence dominante de l'idéologie du « tout marchand » que sa pertinence explicative.

Nous parlerons donc de *système d'emploi* en le définissant comme un ensemble d'acteurs, d'institutions, de mécanismes, de normes, de règles, de conventions, de pratiques et de situations aboutissant plus ou moins harmonieusement à une mise en relation entre offreurs et demandeurs de travail. Cela permet d'insister sur la dimension systémique et sociale en évitant de se limiter à deux catégories d'acteurs (offeurs et demandeurs de travail), à une pratique d'échange marchand et à un mécanisme d'offre et de demande plus ou moins bien régulateur; l'allocation de l'emploi est en effet une réalité complexe et multiforme.

Du côté de la demande de travail, la nature comme la taille, les objectifs comme les exigences des employeurs sont éminemment variés selon qu'il s'agit d'entreprises (grandes, petites ou moyennes; agricoles, industrielles ou tertiaires; privées ou publiques) qui vendent aux échelles locale, nationale et/ou mondiale; d'administrations (centrales ou locales) intervenant dans le secteur non marchand; ou d'associations (à la taille, l'objet et l'audience très divers) qui s'inscrivent dans l'économie sociale. Du côté de l'offre de travail, il faut d'abord distinguer les actifs totalement inoccupés (chômeurs<sup>3</sup>), les actifs en sous-emploi<sup>4</sup> (vivant entre le chômage et l'activité), les actifs occupés cherchant à changer d'emploi, les inactifs préparant leur entrée (jeunes en fin de formation initiale) ou leur retour (femmes au foyer) vers l'emploi. Entrent ensuite en ligne de compte les différences d'âge, de sexe, de situation familiale, de qualification, d'expérience, de métier... Toutes ces diversités de situation font varier les attentes positives face au travail et les contraintes que l'on est prêt à accepter en contrepartie d'un poste et d'un salaire.

Loin d'un face-à-face entre offreurs et demandeurs de travail, le système d'emploi est structuré par une multitude de participants :

- les intermédiaires contribuant au placement et/ou au recrutement de la main-d'œuvre tels l'ANPE, l'Aphec, les formateurs, les cabinets de recrutement ou les agences d'intérim;
- l'État et les organismes publics qui pilotent et mettent en œuvre la politique de l'emploi, les subventions, les exonérations, les contrôles, influençant ainsi les conditions d'emploi et donc la demande de travail;
- les acteurs publics et privés inscrits dans les actions d'insertion ou de réinsertion dans l'emploi (ministères, Caf, Afp, entreprises d'insertion, CAT, départements, régions, organismes européens...);
- les organismes de formation (initiale ou continue, publics ou privés, nationaux ou locaux) qui agissent tant sur l'âge des candidats à l'emploi que sur leur niveau de qualification et donc sur leurs attentes, qui contribuent ou non à la requalification d'une partie de la main-d'œuvre, qui organisent des stages permettant d'acquérir de l'expérience professionnelle et du capital social;
- les syndicats de salariés et les organismes patronaux (Medef, CGPME, chambres de commerce...), dont les choix, les stratégies et les interventions varient;
- les organismes paritaires (Sécurité sociale, Assedic, OPCA, Opacif, Fongecif...).

En édictant des règles du jeu, en façonnant la qualification, les compétences et l'employabilité des actifs, en institutionnalisant certaines pratiques, en facilitant la rencontre entre les exigences des uns et des autres, ces différents participants constituent un système au sein duquel les comportements des acteurs ne peuvent être compris comme la simple recherche de maximisation de son profit et de son utilité au sens de l'homo œconomicus. Au cœur de ces interactions naissent des habitudes, des conventions qui confirment, contournent et transforment les normes de l'emploi.

Selon les contextes socio-économiques, mais aussi politiques et juridiques, selon les modèles sociétaux<sup>5</sup>, selon les relations et les rapports de force entre acteurs, le système d'emploi fonctionne selon des normes variables qui sont par ailleurs constamment en évolution. Ces évolutions prennent parfois des tournants majeurs qui permettent de caractériser différents systèmes. Ainsi, la période de l'après-guerre voit émerger un système de relations sociales corrélé à un régime de croissance et à un type de régulation (au sens des Régulationnistes français). Nous en résumerons les grandes lignes en décrivant le « rapport salarial fordiste ».

### **Le rapport salarial fordiste, ligne de force du système d'emploi des années 1950-1970**

La montée du salariat qui constitue l'une des composantes de la 1<sup>ère</sup> révolution industrielle en a progressivement fait la forme d'emploi dominante et, au-delà, un statut social « normal » et intégrateur dans les pays industriels. Après avoir franchi le seuil des 50 pour cent d'actifs dans la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, la part relative des salariés en France passe de 66 à 84 pour cent entre 1954 et 1975, c'est-à-dire durant cette époque fordiste<sup>6</sup> qui marque l'émergence de ce que différents auteurs ont appelé « la société salariale<sup>7</sup> ». » On peut alors considérer que le rapport salarial est devenu central dans le système d'emploi même s'il demeure du travail indépendant et de nombreuses situations aux marges du salariat le plus répandu.

Nous adoptons ici le concept de *rapport salarial* tel que Robert Boyer l'a défini et caractérisé : « En termes analytiques, cinq composantes interviennent pour caractériser les configurations historiques du rapport capital-travail : type de moyens de production; formes de la division sociale et technique; modalités de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise;

déterminants du revenu salarial, direct ou indirect; enfin mode de vie salarié, plus ou moins lié à l'acquisition de marchandises ou à l'utilisation des services hors marché ». (Boyer, 1987; p.49).

En reprenant ces cinq composantes, on décrira schématiquement le *rapport salarial fordiste* de la façon suivante :

- des moyens de production tournés vers une production massive de biens très largement standardisés dans une organisation fortement centralisée;
- une division sociale et technique du travail assise sur les principes tayloriens de l'Organisation Scientifique du Travail (OST) et la chaîne de montage fordienne dans les productions qui s'y prêtent, et dont l'acceptation repose sur un compromis permettant de limiter et de fortement institutionnaliser les conflits sociaux;
- une modalité de mobilisation des salariés marquée par le couple plein-emploi<sup>8</sup> et forte stabilité de la main-d'œuvre dans les firmes, et notamment les grandes;
- un revenu salarial caractérisé à la fois par la stabilité et l'indexation sur les gains de productivité du salaire direct, et par un poids fort et croissant du salaire indirect en lien avec l'État-providence;
- enfin, un salariat intégré à la norme de consommation (automobile, équipement du foyer, accès à « la société des loisirs »...) à laquelle la stabilité de l'emploi, la croissance du niveau de vie et un niveau de protection sociale bien supérieur au passé donnent accès.

L'une des caractéristiques majeures du système d'emploi fordiste est l'essor d'une *norme d'emploi* que l'on résumera en parlant d'emploi salarié stabilisé dans la durée avec une forme qui s'impose peu à peu, celle du CDI à plein temps. Celui-ci rime d'autant plus avec des carrières longues dans la même organisation quand il s'agit d'emplois dans la Fonction publique ou dans les grandes entreprises fonctionnant en « marchés internes<sup>9</sup>. » Cette stabilisation semble devoir au moins autant aux besoins des employeurs qui y voyaient une source importante de productivité (liée aux apprentissages collectifs et à l'expérience) qu'aux attentes des salariés en matière de sécurité économique et sociale. Elle ne suppose pas d'immobilité, mais l'essentiel de la mobilité a la double caractéristique d'être choisie et d'être une mobilité emploi-emploi.

Il faut rappeler deux choses à propos de cette normalisation du CDI :

- La première, c'est qu'elle est assez récente comme l'a montré Bernard Fourcade : « Les années 1950 à 1975 correspondant à une phase décisive. C'est dans le cadre du *contrat de travail à durée indéterminée*, autour des règles relatives à la rupture du contrat de travail et de la recherche de la stabilité de l'emploi que s'est opérée la *construction de l'emploi typique* (Dauty, Morin, 1992). Pendant ces années, les mutations des formes juridiques dont les étapes précédentes étaient porteuses ont pris corps : loi de 1958 sur le préavis légal de licenciement, ordonnances de 1967 qui légalisent l'indemnité de licenciement fondée sur l'ancienneté dans l'entreprise, loi de 1973 qui objective la cause de licenciement (*réelle et sérieuse*), enfin la loi de 1975 sur le contrôle du licenciement pour motifs économiques » (Fourcade, 1992; p. 10).
- La seconde, c'est que ce sont en fait les CDD qui ont les premiers stabilisé et sécurisé les parcours professionnels comme le rappelle Marie-Laure Morin : « Le CDD, au début du [XX<sup>e</sup>] siècle, était garant de la stabilité, dans la mesure où il assurait du travail pendant une certaine durée - et non plus à la journée - indépendamment des aléas du marché. Le CDD ne pouvant être rompu avant son terme (et cela est toujours vrai aujourd'hui), il garantissait une durée d'emploi jusqu'à ce terme (de plusieurs mois à plusieurs années). À l'inverse, le CDI n'assurait alors aucune stabilité : ayant un terme indéterminé, chaque partie pouvait y mettre fin à tout moment. La construction du CDI comme un contrat qui se poursuit sur une durée indéterminée (c'est-à-dire comme un contrat qui est synonyme,

la plupart du temps, d'une certaine durabilité) est venue ensuite. » (Morin, 2000; p. 133-134).

Les années d'après-guerre voient donc se nouer un compromis social associant, souvent à un niveau central (en France), le patronat, les syndicats de salariés et l'État. Le développement de ce système d'emploi et l'institution de « l'emploi typique » doit beaucoup aux données historiques, aux réalités politiques et au cadre juridique particuliers de l'après-guerre. Cela explique le rôle important qu'y jouent les syndicats, et notamment la CGT dont on ne peut analyser les choix et les actes indépendamment de ceux du Parti Communiste Français et donc du contexte géopolitique européen et mondial<sup>10</sup>.

Ajoutons que les normes qui dominent le système d'emploi fordiste n'émanent pas exclusivement de règles légales ou d'accords explicites entre patronat et syndicats. Elles sont aussi le fruit de pratiques, d'usages et de conventions<sup>11</sup> qui font à la fois vivre et évoluer ce système.

On peut schématiser ce compromis comme suit : l'acceptation de conditions de travail éprouvantes gages de forts gains de productivité contre un partage de la valeur ajoutée permettant aux salariés d'accroître leur niveau de vie et d'accéder à un mode de vie consumériste. Dans ce cadre, les conflits auront essentiellement lieu sur les modalités et l'évolution de ce partage (essentiellement en termes de salaires, très secondairement en termes de temps ou d'organisation du travail), et ces conflits seront fortement institutionnalisés avec un rôle reconnu aux syndicats. Garant du compromis, l'État supervise en outre la construction d'une protection sociale forte aboutissant à une montée des revenus de transfert.

Concluons l'aperçu de ce système d'emploi désormais révolu en ajoutant que les mutations et les difficultés qui marquent l'emploi depuis 30 ans aboutissent parfois à mythifier la période précédente, ce que traduit souvent l'expression « 30 glorieuses », au risque d'oublier que les conditions de travail n'étaient pas forcément « convenables » aux yeux des salariés et que si la stabilité attachée à la plupart des emplois rompait avec la forte précarité régnant auparavant et qui tend à revenir, il existait aussi, encore devrait-on dire au regard de l'histoire du salariat, de nombreuses formes d'incertitude, d'instabilité et de pauvreté salariale. L'insertion professionnelle des jeunes passait notamment par différentes étapes prenant la forme de « situations particulières d'emploi "anciennes" » pour reprendre la formulation de Bernard Fourcade (aides familiaux et apprentis en particulier<sup>12</sup>).

Une première fois atteint par la crise latente des années 60 (crise du travail et saturation rampante de la norme de consommation), ce système d'emploi est heurté de plein fouet par l'éclatement de la crise de l'emploi<sup>13</sup> qui suit le premier choc pétrolier. Il a connu depuis de profondes mutations qui permettent de poser l'hypothèse que nous sommes désormais dans un autre système d'emploi.

### Un système d'emploi qui a muté au cours des 30 dernières années

L'emploi s'organise désormais dans une situation profondément transformée par le passage du plein-emploi à la persistance d'un chômage et d'un sous-emploi massifs.

Il est fréquent de parler de crise de l'emploi, ce qui peut qualifier une organisation socio-économique devenue incapable de fournir un emploi à tous ceux qui le souhaitent et, ce faisant, d'utiliser la totalité du travail disponible. Mais, le terme de crise n'est pas tout à fait pertinent pour décrire une situation durable devenue structurelle. D'autant qu'il risque de masquer le fait que l'économie continue de créer de la richesse : même si le rythme de croissance a fortement ralenti par rapport à ce qu'il était au cours des « 30 Glorieuses », le PIB de la France<sup>14</sup> est aujourd'hui plus élevé qu'il ne l'a jamais été. Mais, cela se fait avec 10 à 20 pour cent de la population active en chômage ou en sous-emploi avec de nombreuses conséquences néfastes en matière d'intégration sociale.



Le système d'emploi actuel fonctionne avec un chômage massif (dont une part importante de longue durée) durable même s'il baisse à chaque accélération notable de la croissance, un sous-emploi élevé en permanence (dont la variation est également corrélée avec le rythme de la croissance économique) et un volume croissant d'emplois non durables et/ou à temps partiel. Il s'agit bien d'un état notablement différent de celui de la période historique précédente; cette situation qui dure depuis 30 ans traduit une transformation du système d'emploi et de ses normes. À côté de l'emploi « typique » qui demeure le CDI à temps plein (norme inscrite dans la loi en 1990<sup>15</sup> au moment même où elle s'effritait considérablement), les différentes formes d'emploi non durable (intérim, CDD, contrats aidés, stages rémunérés)<sup>16</sup> et le temps partiel<sup>17</sup> qui ont en commun de s'écarter de la norme dominante des trois décennies précédentes ont connu un essor considérable.

On saisit mieux l'évolution de la structure de l'emploi, et *a fortiori* son degré d'instabilité, en se référant à une analyse dynamique qui étudie les trajectoires dans l'emploi et donc les flux qu'en s'en tenant aux évaluations portant sur des stocks annuels. On observe ainsi un surpoids des emplois instables : « Si, un mois donné, 9 pour cent des actifs (ou 11 pour cent des salariés occupés) ont une forme particulière d'emploi, sur un an la proportion d'actifs ayant connu une forme particulière d'emploi passe à 14 pour cent. » En effet, les 9 à 11 pour cent repérés chaque mois ne sont pas toujours les mêmes individus. Tous les « instables » ne le restent pas et, parallèlement, de nouveaux salariés tombent dans l'instabilité mois après mois. Et ce phénomène s'inscrit dans la durée : « Sur cinq ans, cette proportion atteint 24 pour cent, et est donc relativement proche de celle de la population active ayant connu le chômage sur cette même période (28 pour cent). [...] Si on élargit l'analyse à l'ensemble des membres du ménage [...], 45 pour cent des adultes vivant dans un ménage contenant au moins un actif ont été confrontés directement ou non au chômage, et 42 pour cent aux formes particulières d'emploi. Au total, en cinq ans, plus d'un adulte sur deux (55 pour cent) vivant dans un ménage actif a été concerné par le chômage ou les formes particulières d'emploi.» (Breuil-Genier, Valdelièvre, 2002; p. 449).

L'une des explications tient au développement de la flexibilité du travail et de l'emploi : « *Flexibiliser un emploi* signifie [...] en rendre variables les caractéristiques : le temps de travail qui lui est associé, les lieux et les conditions de son exercice, ses éléments statutaires et juridiques. « *Flexibiliser* » le travail, par contraste, c'est assurer que l'activité humaine spécifique (ou le facteur productif) devienne malléable, adaptable à des circonstances changeantes de la production. » (Barbier, Nadel, 2000; p. 22). La *flexibilité* du travail vise des gains de productivité qui sont d'autant mieux atteints que l'emploi flexible permet de substituer la main-d'œuvre aux stocks de marchandises en tant que variable d'ajustement. Ce faisant, la *flexibilisation* participe de la transformation du système productif et du système d'emploi liée à l'importance croissante de l'innovation et de l'immatériel qui nécessite un renouvellement accéléré de la production et la multiplication de biens éphémères peu stockables.

On distingue la flexibilité externe et la flexibilité interne (*cf.* Brunhes, 1989) : la première fait varier le nombre de salariés alors que les secondes recourent à une utilisation différenciée des salariés présents. La flexibilité externe quantitative s'appuie sur une déréglementation des liens d'emploi (comme la suppression de l'autorisation préalable de licenciement décidée en France en 1986) et sur des formes de recrutement non durable (CDD, CNE). La flexibilité externe par externalisation recourt à la sous-traitance et à l'intérim. Elle engendre la multiplication des « situations d'emploi particulières nouvelles » pour reprendre la terminologie de Bernard Fourcade. La flexibilité interne prend d'autres formes comme l'aménagement du temps de travail (annualisation, modulation), la polyvalence et la mobilité des salariés ou l'adaptation des salaires aux résultats de l'entreprise (*stock options* ou intéressement). Ces différents types de flexibilité peuvent être combinés même si certains auteurs ont pu repérer des préférences selon les firmes, les secteurs, les branches, les habitudes et les relations sociales.

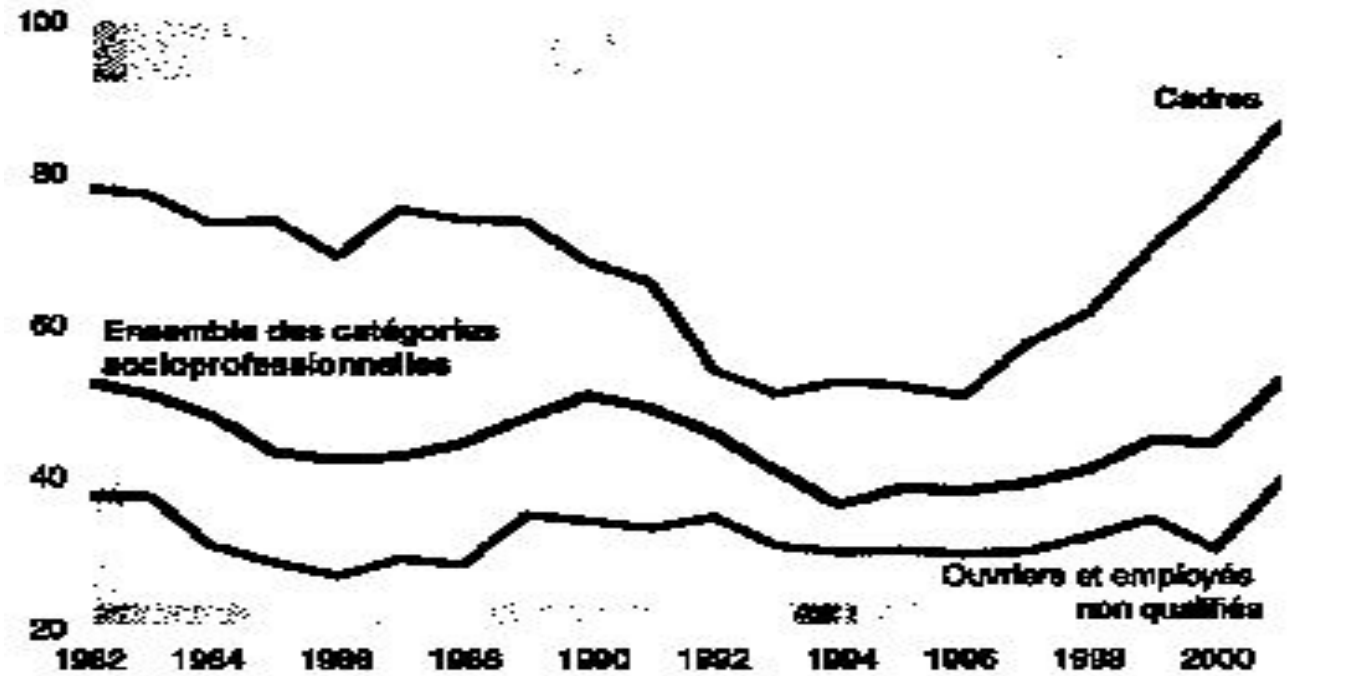
La flexibilité ne naît pas dans les années 1980 dans un univers qui aurait été totalement « rigide ». En amortissant les à-coups de la production, le chômage technique et les heures supplémentaires constituaient des formes de flexibilité. Mais, dans le système productif fordiste, l'ajustement conjoncturel reposait principalement sur les stocks de marchandises. En cas de baisse des commandes, la production variait peu à court terme, les entreprises stockaient leurs surplus et commençaient par déstocker à la reprise des commandes. Dans le nouveau système productif qui a émergé depuis les années 1970, les directions d'entreprise tendent à faire de la main-d'œuvre leur principale variable d'ajustement. On retrouve ici des traces du modèle du « juste à temps » et du flux tendu inauguré dès les années 1950 chez Toyota qui a séduit bien des firmes européennes souhaitant rompre ou au moins faire évoluer leur modèle taylorien-fordien dans lequel la flexibilité de l'emploi était moins cruciale pour une production (moins coûteuse à stocker car plus souvent matérielle et en grandes séries). En outre, les normes de l'emploi bâties pendant les années d'après-guerre s'appuyaient sur des règles plus collectives qu'individuelles compte tenu des rapports de force sociaux.

La flexibilisation contribue selon ses promoteurs à briser le carcan tayloriste-fordiste dont la crise du travail des années 1960 avait déjà montré les limites. Parmi d'autres choses, elle suppose et permet (si l'on y voit un objectif) d'individualiser et de déréglementer la relation salariale (assouplissement des règles de licenciement, d'embauche, de mobilité, de mesure du temps de travail, de rémunération...). Le poids des règles collectives s'amenuise au profit d'un traitement de cas « particuliers ». En cela, la flexibilisation participe des transformations souhaitées par les plus libéraux. Elle provoque ou au moins accélère la dissolution des collectifs de travail et l'effritement du salariat notamment décrit par Robert Castel, 1995.

On peut caractériser le système d'emploi qui découle de ces transformations de la façon suivante :

- une production moins standardisée réalisée par des organisations moins centralisées (compte tenu de l'essor d'établissements plus petits) pratiquant une contractualisation croissante de la relation salariale, via l'externalisation et la sous-traitance;
- des conditions de travail de plus en plus souvent imposées par une contrainte reposant très largement sur la difficulté à obtenir un emploi stable dans le contexte du double volant de chômeurs et de précaires;
- le passage du plein-emploi au sous-emploi massif et une plus grande mobilité subie de la main-d'œuvre dès lors que l'emploi stable n'est plus un acquis généralisé pour l'ensemble du salariat;





Source : T. Amossé, 2002.

- l'importance croissante des revenus de transfert notamment liée à la montée du chômage parallèle à la régression de la part des salaires dans la valeur ajoutée liée à une progression faible des salaires et à un partage plus favorable aux revenus du capital;
- un recul de l'intégration à la norme de consommation lié à l'état de l'emploi et aux difficultés pour y accéder (même si la pauvreté monétaire reste un phénomène minoritaire, y compris parmi ceux qui sont privés de stabilité d'emploi durant des périodes parfois prolongées).

Paradoxalement, chaque individu, chaque salarié vit une situation qu'il ressent de plus en plus particulière et dont il pense devoir trouver lui-même les clés alors que l'emploi est plus socialisé que jamais et que les contraintes globales pèsent d'un poids considérable sur les parcours individuels. L'évolution des normes de l'emploi doit être rapprochée de l'influence marquée de l'idéologie que l'on peut qualifier de néolibérale sur l'évolution des valeurs et des idées générant une acceptation du caractère « inévitable » de certaines transformations. Cela nous amène à une interrogation sur le sens de cette mutation.

### *Essai d'interprétation en terme de « marchandisation » des relations d'emploi*

L'évolution des normes de l'emploi qui est intervenue au cours des trois dernières décennies marque de plusieurs points de vue un changement de cap de notre société dans son ensemble et des ses valeurs. Quelle en est la direction? Quels en sont les principaux effets sur le travail et l'emploi?

#### **Des normes et des valeurs nouvelles au cœur d'un processus de « marchandisation »**

Le système d'emploi repose désormais sur de *nouvelles normes* et sur de *nouvelles valeurs*. La multiplication des emplois à durée limitée devenue une pratique structurelle transforme une partie des salariés en variable d'ajustement conjoncturel. Dans le secteur concurrentiel, la

gestion des salariés en CDI a elle-même été considérablement « assouplie » par différentes réformes et par une gestion par la peur (du chômage et de la précarité). Le secteur non-marchand recourt lui aussi de plus en plus fréquemment à des vacataires, des contractuels et des stagiaires, dont l'emploi temporaire et soumis aux variations des besoins et des finances. Cet usage croissant de l'intérim, des CDD, des stages... a contribué à la banalisation de l'emploi à durée limitée qui est devenu « normal » et donc à la fois praticable par les différents employeurs et tolérable, voire acceptable, par les salariés et leurs syndicats. Les politiques publiques ont contribué à cette normalisation de l'emploi précaire en favorisant et en subventionnant des contrats précaires et des stages au nom de la lutte contre le chômage massif, et de l'aide à l'insertion professionnelle. La nouveauté (relative au regard de l'histoire longue du salariat) est double : le sens de l'évolution de la condition salariale tend à s'inverser et la valeur symbolique accordée à l'emploi stabilisé recule au profit d'une légitimation de l'emploi non durable.

Si la condition salariale n'a jamais été dotée d'une sécurité totale, la voie suivie dans la période fordiste accroissait plutôt cette sécurité structurant ainsi un certain type d'équilibre social : « ...aussi nombreuses qu'étaient les polémiques, presque personne ne doutait du processus ascendant dans lequel se trouvait placée la société, c'est-à-dire dans une dynamique de renforcement de la société salariale allant dans le sens à la fois du progrès du droit du travail, de la protection sociale, de la consolidation du salariat avec le SMIC, la mensualisation, etc. » (Castel, 1999; p. 4). Il est désormais *normal* d'embaucher un volant, parfois important, de salariés pour une durée limitée au nom de l'incertitude régnant sur la production; incertitude qui, elle, n'est en rien nouvelle. Une partie croissante du risque de produire, et d'entreprendre, est ainsi reportée des entrepreneurs vers les salariés pour qui « le risque de l'emploi » a augmenté engendrant une forte incertitude pour les salariés en contrat à durée limitée dont l'emploi, le salaire et les droits sociaux dépendent à tout moment des performances économiques de leur entreprise et de l'analyse qu'en font ses dirigeants.

Paradoxalement, l'emploi stable demeure une norme en tant que situation à atteindre et à préserver alors même que l'emploi à durée déterminée est devenu le sort de millions de salariés. L'emploi précaire est la norme de ceux qui sont en cours de conquête ou de reconquête d'un emploi stable, ceux dont l'employabilité est (au mieux provisoirement) insuffisante pour accéder à la « norme supérieure » de l'emploi stable dont la stabilité est de plus en plus vécue comme incertaine. Il y a désormais une pluralité de normes qui recoupe un éclatement accru des emplois (plus ou moins qualifiés, plus ou moins protégés...) et des actifs (jugés plus ou moins employables). Passer par l'emploi précaire durant diverses transitions est devenu une norme, y rester constitue un risque.

Cette modification de l'organisation et des normes de l'emploi s'est déroulée dans le contexte d'une offensive valorisant les choix individuels (présentés comme déterminants dans les trajectoires des salariés), la prise de risque (jugée préférable à la sécurité de l'emploi ou la protection sociale collective) et le changement (devenu synonyme de rupture avec un passé routinier). Une bataille de valeurs a été engagée autour de l'acceptation de la précarité. La stabilité de l'emploi est de plus en plus souvent assimilée à un comportement moutonnier, timoré et dépassé dans un environnement exigeant réactivité, compétitivité et modernisation.

Nous parlerons de *marchésation* du système d'emploi pour qualifier l'évolution de son fonctionnement se rapprochant d'un marché de l'emploi. Cette « marchésation » se manifeste par trois voies complémentaires : une contractualisation, une individualisation et une privatisation des relations salariales.

La *contractualisation* correspond à une progression de la dimension contractuelle de la relation salariale au détriment de son encadrement par la loi et la réglementation. Elle découle logiquement des déréglementations intervenues au cours de la dernière période et qui correspondent globalement aux orientations du projet de « refondation sociale » proposé par le Medef. Le droit du travail et les réglementations des

relations salariales n'ont pas disparu, mais il y a eu un assouplissement de certaines règles (suppression de l'autorisation administrative de licenciement, simplification du recours aux heures supplémentaires par exemple) et un affaiblissement du contrôle de leur respect (ce qui n'est pas sans rapport avec la faiblesse des effectifs de l'inspection du travail). La relation salariale tend ainsi à une autonomisation par rapport à la loi. Même si de nouveaux délits et de nouvelles sanctions sont apparus dans le domaine de la sécurité au travail ou du « harcèlement », l'application de ces textes est limitée par la nature et la durée des contrats de travail. On observe ainsi une moindre importance des règles collectives, ce que confirme l'accroissement de procédures judiciaires où, individuellement et parfois collectivement, des salariés judiciarisent ou psychologisent les conflits avec leurs employeurs.

L'*individualisation* correspond au particularisme croissant des contrats de travail ainsi qu'à l'isolement dans lequel les salariés vivent et se représentent leur accès à l'emploi et la gestion de leurs trajectoires. Qu'il s'agisse des horaires, des rémunérations, des évaluations, voire des parcours menant à l'emploi stable, de plus en plus de clauses des contrats de travail sont individualisées. Cela reflète la concurrence que le chômage de masse fait peser entre les salariés, mais aussi leur fragilisation face aux obstacles élevés sur la voie de la stabilité professionnelle. Trouver et conserver un emploi devient un exercice de haute voltige où chacun doit vendre ses compétences en s'efforçant de convaincre un employeur de son employabilité.

La *privatisation* correspond à la montée en puissance des acteurs privés (entreprises, cabinets de recrutement, organismes de formation...) au détriment des acteurs publics (Inspection du travail, ANPE...) ou associatifs (AFPA, Apec...) et des institutions collectives (syndicats de salariés notamment) dans la gestion de l'emploi. Et leur rôle a crû parallèlement à leur essor quantitatif, comme on peut l'observer dans le cas des entreprises de travail temporaire<sup>18</sup>. La privatisation implique un type de liberté qui s'inscrit pleinement dans la logique libérale où les différents acteurs sont libres de leurs choix dans une fiction d'égalité qui masque le poids des rapports de force sociaux. L'idée selon laquelle la loi peut venir rééquilibrer les relations privées quand elles sont trop inégales (« Entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui libère », disait le catholique libéral H. Lacordaire) est en recul. C'est même vrai dans le monde syndical (à la CFDT notamment) où les accords contractuels négociés entre partenaires sociaux sont parfois présentés comme préférables par principe à la loi au nom de l'autonomie par rapport au(x) politique(s).

La « marchandisation » participe d'une libéralisation<sup>19</sup> du cadre socio-économique. Elle ressemble au phénomène que décrit Karl Polanyi à propos du XIX<sup>e</sup> siècle quand s'impose « l'économie de marché » et se prépare une crise économique mondiale révélant, selon son analyse, l'utopie du « marché autorégulateur » : « Notre thèse est que l'idée d'un marché s'ajustant lui-même était purement utopique. Une telle institution ne pouvait exister de façon suivie sans anéantir la substance humaine et naturelle de la société, sans détruire l'homme et sans transformer son milieu en désert » (Polanyi, 1983; p. 22). Assiste-t-on à la renaissance d'une utopie comparable à celle du XIX<sup>e</sup> siècle sous l'appellation du « néo-libéralisme »? Comme l'écrit Mark Granovetter : « ... partout dans le monde, nous voyons aujourd'hui affirmer cette idée que l'on doit revenir à une société de marché pur, que l'on doit reconstruire le marché libre » (M. Granovetter, 1995; p. 19). Cette tendance concerne notamment le domaine de l'emploi. La marchandisation du système d'emploi constitue-t-elle une « grande transformation à rebours »? C'est une hypothèse qu'il nous semble utile d'explorer en s'interrogeant sur les effets et les limites d'une telle évolution.

### Des effets et des limites qui interrogent la future gouvernance de l'emploi

Les transformations du système d'emploi ont accru l'adaptabilité de la main-d'œuvre et permis corrélativement d'abaisser le coût du travail au service de la rentabilité financière et de l'efficacité à court terme. Il en résulte un éclatement des cycles de vie et d'activité lié à un

recul de la qualité des emplois et un accroissement de la déshumanisation du travail qui sont porteurs de tensions sociales.

Plus différenciés et plus inégaux entre les individus, les temps de vie et d'activité sont plus hachés et plus accidentés pour beaucoup d'entre eux. Les salariés de l'époque fordiste entraient en emploi à la fin de leur formation initiale. Même s'ils ne gardaient pas leur premier emploi toute leur vie, ils se stabilisaient en général sans trop de difficultés<sup>20</sup> et connaissaient une mobilité contrainte assez limitée, celle-ci n'impliquant que des passages rares et brefs par le chômage. La fin de la vie active intervenait à l'âge légal de la retraite (sauf quand le décès le précédait). Cet idéaltype schématique reflète la plupart des parcours individuels. Celui des salariées, dont le nombre a progressivement crû, était souvent plus accidenté compte tenu des interruptions plus ou moins longues et parfois des sorties anticipées de la vie active liées au partage sexuel des tâches (éducatives et domestiques notamment). Si la durée des études initiales et l'importance des mobilités professionnelles (notamment verticales) variaient nettement selon l'origine et la position socio-professionnelles, le cycle était globalement identique pour tous.

Deux phases nouvelles sont apparues (ou plus justement se sont généralisées) correspondant à deux périodes de transition : *l'insertion* entre formation initiale et vie active, la *sortie* entre activité et retraite. Elles sont plus ou moins longues et chaotiques selon le profil des individus. La vie active est de plus en plus entrecoupée de mobilités volontaires ou non, incluant des passages par du chômage, des emplois précaires et de multiples situations transitoires (formation, recherche d'emploi...). Cet éclatement du temps est accentué par deux autres éléments : d'une part, l'atténuation des coupures entre temps travaillés et temps non travaillés liée aux transformations du contenu et de l'organisation du travail (rôle des NTIC, développement du télétravail...); d'autre part, des conditions d'emploi plus souvent morcelées (annualisation, temps partiels, temps suspendus aux besoins des entreprises). Et le chômage constitue une menace permanente même si l'exposition à ce risque n'est pas statistiquement équivalente pour tous. Cette évolution justifie les réflexions autour de la sécurisation des parcours professionnels, la « flexicurité » ou « les marchés transitionnels<sup>21</sup>. »

L'emploi stable devient de plus en plus difficile d'accès pour ceux dont le niveau de qualification est faible ou l'employabilité est réduite aux yeux des recruteurs. Définie comme la capacité à occuper et conserver un emploi, donc à convaincre ceux qui en décident, *l'employabilité* est affaiblie par toutes sortes de facteurs, notamment l'étiquetage qui accompagne certaines situations sociales et certains parcours professionnels marqués par la précarité. On est d'autant moins jugé employable qu'on est plus souvent en emploi précaire et on risque d'autant plus la précarité que son employabilité est jugée faible, cercle oh combien vicieux! Désormais, une partie de la main-d'œuvre est durablement mobilisée dans l'instabilité alors qu'une partie des emplois pénibles, peu gratifiants et mal rémunérés sont structurellement gérés au moyen de contrats non durables. En outre, la stabilité tend à concerner de plus en plus souvent une partie seulement de la vie active. La précarité est ainsi devenue une caractéristique durable d'une partie des postes de travail et d'une partie des actifs; celle-ci sert à la fois les besoins de flexibilité et de levier de la motivation à travers un management assis sur la crainte du chômage et l'espoir d'un emploi stable. Le rapport à l'emploi et au travail en est dégradé comme le montrent les débats autour de « la fin du travail » qui nous paraissent plus symptomatique de cette tendance que d'une peu plausible disparition du travail ou même du travail salarié.

Sans idéaliser l'emploi de la période fordiste, ne peut-on dire que le nouveau système d'emploi a engendré une dégradation de la qualité de nombre d'emplois? Au-delà de l'instabilité et de l'incertitude qui fragilisent la situation de millions de salariés, c'est à la fois l'accès aux droits liés à l'emploi et les conditions de travail qui sont détériorés. Au cours du temps, occuper un

emploi est devenu à la fois un devoir et un droit. Pour une majorité croissante de la population des pays industriels, ce devoir/droit s'est incarné dans le salariat.

Les conflits sociaux, les découvertes managériales concernant les leviers de la productivité du travail et les besoins d'intégrer le salariat dans la consommation de masse ont conduit à la construction d'un *droit à l'emploi*, de *droits dans l'emploi* et de *droits par l'emploi*. Le *droit à l'emploi*, inscrit dans la Constitution de la République française, est censé garantir à tout individu valide qui le veut d'accéder à un emploi. On y a adjoint un droit palliatif à être aidé et indemnisé pour les victimes du chômage involontaire. Ce droit à l'accès, à la permanence et à la stabilité de l'emploi n'a jamais été assuré de façon absolue, même par les CDI d'hier, mais il avait progressé dans les deux premiers tiers du XX<sup>e</sup> siècle. Les *droits dans l'emploi* qui manifestent l'existence de liens entre emploi et citoyenneté se matérialisent par l'institutionnalisation des libertés individuelles et syndicales des salariés, les protections pour l'hygiène et la sécurité, les garanties contre les ruptures abusives de contrats, les atteintes à la dignité ou aux droits humains au travail. Enfin, les *droits par l'emploi* constituent des contreparties économiques et sociales pour ceux qui occupent un emploi et pour leurs ayant-droits. Outre

le salaire, qui donne accès à la consommation marchande, le développement de la protection sociale collective et de l'État-providence a étendu la portée de ces droits aux domaines de la santé, de l'infirmité, de la maternité, de la famille, de la vieillesse à travers le salaire indirect.

Répondre au devoir et exercer son droit à l'emploi comme salarié a progressivement été un gage de reconnaissance sociale, d'autonomie économique, de continuité temporelle, de sécurité sociale et de dignité humaine, malgré les fortes contraintes corrélées à l'état de subordination d'un salarié. En France, la qualité de l'emploi s'est ainsi améliorée au cours des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles même si cela ne fut pas linéaire. La nouvelle configuration du rapport salarial marque un recul qui porte sur les trois types de droits précédemment décrits :

- Le poids du chômage et de la précarité a atteint *le droit à l'emploi* même si celui-ci reste écrit dans les textes, ce qui ne peut être tenu pour nul pour les évolutions futures. La dureté des parcours et la responsabilité croissante de chacun génèrent un surplus d'autonomie des individus. Mais, l'emprise des mécanismes et des déterminants sociaux est telle que cette individualisation implique plutôt un regain d'asservissement que de liberté pour la plupart des gens;
- l'instabilité et l'incertitude, qui touchent tant de salariés précarisés réduisent l'ampleur des *droits dans l'emploi* et atteignent la capacité de nombre de salariés à en jouir effectivement. Les salariés soumis à une forte insécurité sont en piètre position pour exiger le respect de leurs droits en matière syndicale, de sécurité, de conditions de travail ou de « harcèlement ».
- Les *droits par l'emploi* sont mités par la montée des différentes formes de précarité. La marginalisation d'une frange du salariat (les « travailleurs pauvres ») forme l'effet extrême des modalités actuelles de partage de la valeur ajoutée qui limitent l'accès aux biens et services marchands de nombreux salariés. La protection sociale collective est en péril pour ceux qui peinent à acquérir leurs droits sociaux par l'emploi. On peut ainsi se demander ce que seront les droits à la retraite de bien des actifs ayant commencé leur vie active durant les années 1980 et 1990 (et peut-être 2000). L'invention du RMI et de la CMU révèle combien les filets de la protection sociale ont perdu en efficacité au fur et à mesure que le sous-emploi et la précarité se sont installés. Dans un contexte où les pouvoirs publics tendent à réduire les budgets publics et où un certain nombre d'accords paritaires rognent sur les financements du chômage, de la retraite et de l'assurance-maladie, la modernisation amoindrit encore ces droits-là. Le symbole le plus voyant de cette évolution est sans doute le cas des chômeurs dits « en fin de droits ».

Le nouveau rapport salarial accroît en outre *la déshumanisation du travail* : la flexibilisation et la précarisation produisent non seulement du travail sans durée et sans engagements, mais aussi du travail « sans qualités » (Sennet, 2000) en renouvelant l'aliénation de *l'Homme moderne* et creuse l'écart entre « le travail », créateur de moyens de subsistance, et « l'œuvre » par lequel l'Homme se réalise : « Les idéaux de *l'homo faber*, fabricant du monde : la permanence, la stabilité, la durée, ont été sacrifiés à l'abondance, idéal de *l'animal laborans*. Nous vivons dans une société de travailleurs parce que le travail seul, par son inhérente fertilité, a des chances de faire naître l'abondance; et nous avons changé l'œuvre en travail, nous l'avons brisée en parcelles minuscules jusqu'à ce qu'elle se prête à une division où l'on atteint le dénominateur commun de l'exécution la plus simple afin de faire disparaître devant la force de travail (cette partie de la nature, peut-être même la plus puissante des forces naturelles) l'obstacle de la stabilité *contre-nature*, purement de-ce-monde, de l'artifice humain. » (Arendt, 1994; p. 176). Pour des millions de personnes, le travail est un simple instrument utilitariste qu'il faut monnayer au jour le jour; il s'éloigne ainsi un peu plus de « l'œuvre » qui répond au besoin humain de se transcender dans ce que l'on « fabrique » et de laisser une trace.

Le travail salarié présente deux faces : d'un côté, il implique l'aliénation du temps travaillé, la subordination juridique et l'appropriation du résultat du travail par l'employeur; de l'autre, il donne les moyens de l'indépendance économique, ouvre des droits sociaux, permet, à des degrés divers, de construire son identité en affirmant une certaine créativité personnelle et génère des liens et de la solidarité. Si l'ambivalence entre ces deux dimensions demeure, on peut craindre que, pour une partie importante des salariés, l'équilibre ne se déplace vers plus de domination et moins d'autonomie en dépit des discours sur la libération des initiatives et des individus. Le rapport salarial actuel accentue la déshumanisation que la division technique du « travail en miettes » avait déjà creusée pour ces salariés aux prises avec l'Organisation scientifique du travail : « Tout d'abord, le travail est *dépersonnalisé*. Le Scientific Management en s'appliquant à la production de série a constamment tendu à simplifier et standardiser les tâches. [...] Un travail dépersonnalisé, toujours inachevé est aussi un travail *dépourvu de participation*. L'organisation scientifique [...] s'est efforcée, d'un continent à l'autre, et cela dans les branches les plus diverses de l'activité industrielle, commerciale, administrative des nations évoluées et des pays *sous-développés*, de préparer l'exécution des tâches de manière à interdire l'appel aux aptitudes et besoins les plus profonds de l'individu<sup>22</sup>. » (Friedmann, 1964; p. 248-250). On trouve quelques résonances à ces pages anciennes sur le taylorisme quand on analyse les effets de l'actuelle précarisation de l'emploi sur le rapport au travail. En même temps, la précarité jette une lumière plus crue sur la nature de l'organisation socio-économique. Elle pousse à la fois à un certain détachement vis-à-vis des entreprises et du travail, et à l'espérance d'autres formes de relations d'emploi, plus souples et réellement plus libres. La précarité actuelle montre plutôt le besoin d'inventer du neuf que de revenir aux garanties d'hier qui étaient liées à un immobilisme et une dépendance dont peu de gens rêvent le retour : « Loin de nous le désir d'en revenir à la sécurité qui marquait la génération [d'hier]. C'était un monde fermé, où les conditions d'auto-organisation étaient rigides. À plus long terme, alors que la sécurité personnelle a servi un besoin pratique et psychologique profond dans le capitalisme moderne, on l'a payé au prix fort. » (Sennett, 2000; p. 165-166). Mais l'évolution actuelle du rapport salarial est surtout ressentie comme une source de souffrance et d'inquiétude.

\* \* \*

L'évolution en cours du système d'emploi marque un nouveau pas dans la marchandisation de la force de travail, et donc de l'Homme et, ce faisant, tend à accentuer les phénomènes de domination et d'inégalité. Ce qui peut être qualifié de régression même si cela témoigne d'une certaine subjectivité<sup>23</sup>. Au-delà de ce point de vue subjectif, l'analyse doit interroger la durabilité du système. Le rapport au travail change avec des effets souvent négatifs en termes de construction identitaire, de mobilisation et d'engagement, et au-delà de productivité. Est-ce efficace : la crainte du chômage durable et l'espoir d'une hypothétique embauche permettront-

ils longtemps de mobiliser les salariés en maximisant leur productivité? Que deviennent les concepts en vogue dans les théories du management des ressources humaines comme « la culture d'entreprise », « l'attachement » des salariés à leur entreprise ou le travail « en équipe »?

« L'efficacité économique » de cette organisation de l'emploi pose question en même temps qu'émerge une interrogation majeure sur les liens sociaux compte tenu des contradictions et des tensions affectant la société. À ce niveau, les questions portant sur la gouvernance de l'emploi rejoignent des enjeux bien plus larges concernant la gouvernance de notre société et de son évolution.

*Dominique Glaymann, le Laboratoire de recherche sur la gouvernance publique, territoire et communication (Largotec) de l'Université de Paris.*

## **Bibliographie**<sup>24</sup>

Aglietta, Michel. 1997. *Régulation et crises du capitalisme*, Odile Jacob.

Amossé, Thierry. 2000. « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales 2002-2003*, Insee.

Arendt, Hannah. 1994. *Condition de l'homme moderne, 1961*, Pocket.

Barbier, Jean-Claude et Nadel, Henri. 2000. *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Flammarion.

Boyer, Robert. 1987. *La théorie de la régulation : une analyse critique*, AGALMA, La Découverte.

Breuil-Genier, Pascale et Valdelièvre, Hélène. 2002. « Trajectoires d'activité et de niveaux de vie », *Données sociales 2002-2003*, Insee.

Brunhes, Bernard. 1989. « La flexibilité du travail. Réflexions sur les modèles européens », *Droit social*, n°3.

Castel, Robert. 1995. *La métamorphose de la question sociale*, Fayard.

Castel, Robert. 1999. « L'effritement de la société salariale », *La revue de la CFDT*, n°17.

Fourcade, Bernard. 1992. « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n°52.

Friedmann, Georges. 1964. *Le travail en miettes, 1956*, Gallimard.

Gazier, Bernard; Marsden, David et Silvestre, Jean-Jacques. 1998. *Repenser l'économie du travail. De l'effet d'entreprise à l'effet sociétal*, Toulouse, Octarès.

Gazier, Bernard. 2003. *Tous sublimes ! Vers un nouveau plein emploi*, Flammarion.

Glaymann, Dominique. 2005. *La Vie en intérim*, Fayard.

Glaymann, Dominique. 2007. *L'Intérim*, La Découverte.

Granovetter, Mark. 1995. « La notion d'*embeddedness* », dans *L'inscription sociale du marché*, Jacob et Vérin (Dir), L'Harmattan.

Lallement, Michel. 1999. *Les Gouvernances de l'emploi*, Desclée de Brouwer.

Marchand, Olivier et Thélot, Claude. 1997. *Deux siècles de travail en France*, Nathan.

Maurice, Marc; Sellier, François et Silvestre, Jean-Jacques. 1982. *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, PUF, 1982.



Morin, Marie-Laure. 2000. « L'évolution des relations de travail induit un nouveau partage des risques », dans « Appel des économistes pour sortir de la pensée unique », *Le bel avenir du contrat de travail*, Syros et Alternatives Économiques, 1997.

Nicole-Drancourt, Chantal et Roulleau-Berger, Laurence. 2001. *Les Jeunes et le travail, 1950-2000*, PUF.

Perrot, Anne. 1995. *Les nouvelles théories du marché du travail, 1992*, La Découverte.

Polanyi, Karl. 1983. *La grande transformation, 1944*, Gallimard.

Schmid, Günter. 1995. « Le plein emploi est-il encore possible? Les marchés du travail transitoires en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi », *Travail et emploi*, n° 65, 4/95, 5-17.

Schnapper, Dominique. 1999 *La compréhension sociologique*, PUF.

Sennett, Richard. 2000. *Le Travail sans qualités, les conséquences humaines de la flexibilité [1998]*, Albin Michel.

« L'économie des conventions », *Revue Économique*, volume 40, n° 2, mars 1989.

« Loi 90-613 du 12 juillet 1990 », *Journal Officiel de la République Française*, 14 juillet 1990.

1 Sur un marché, la demande correspond à l'achat : ce sont donc les entreprises (ainsi que les administrations et les associations) qui demandent du *travail* aux actifs qui l'offrent. En revanche, les actifs demandent des *emplois* que les employeurs leur offrent.

2 Quoi qu'en disent les théories du *job search*, du salaire d'efficience ou *insiders/outsiders* qui tentent d'en réactualiser la logique. (Cf. notamment Perrot, 1995).

3 Catégorie qui est elle-même loin d'être homogène selon l'âge, l'ancienneté professionnelle, la durée du chômage, l'expérience, la qualification, le métier, le sexe, l'origine nationale, la localisation géographique...

4 Le BIT parle de sous-emploi visible pour les actifs travaillant moins que ce qu'ils veulent (temps partiel subi notamment) et de sous-emploi invisible pour ceux qui ont un emploi au-dessous de leur qualification.

5 Au sens de Gazier, Marsden, Silvestre (1998) se référant au terme défini dans Maurice, Sellier, Silvestre (1982).

6 Chiffres tirés de Marchand, Thélot (1997).

7 Notamment Aglietta (1997) et Castel (1995).

8 Entre 1946 et 1974, le taux de chômage français n'a jamais dépassé 3 pour cent.

9 « Certaines firmes constituent des marchés internes du travail : elles pourvoient leurs emplois vacants en ayant principalement recours à leurs propres employés. La promotion interne explique alors la stabilité de l'emploi... ». (Perrot, 1995; p. 22)

10 On retiendra sans la développer l'hypothèse que la rivalité Est-Ouest a joué un rôle d'émulation poussant le patronat et l'État des pays capitalistes à favoriser la hausse du niveau de vie et la qualité de la protection sociale des salariés. Cela étant d'autant plus vrai en France que l'influence communiste y était forte.

11 Au sens de Jean-Pierre Dupuy : « Une convention est la solution d'un problème de coordination qui, ayant réussi à concentrer sur elle l'imagination des agents, tend à se reproduire avec régularité » (*Revue Économique*, 1989).

12 Selon les chiffres cités par Fourcade, ces deux situations réunissaient 14 pour cent de la population active en France en 1954.

13 En distinguant la « crise du travail » qui réfère à la contestation de l'organisation du travail relevant des principes de l'OST de la « crise de l'emploi » qui concerne le sous-emploi massif et durable.

14 PIB qui mesure la richesse (telle que la définit l'économie) qui est créée chaque année sur le territoire.

15 « Les dispositions de la présente loi ont pour objet de préciser dans quelles conditions il peut être dérogé au principe suivant lequel le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail. » (Art. 1er de la Loi 90-613 du 12 juillet 1990, *Journal Officiel de la République Française*, 14 juillet 1990).

16 Entre 1982 et 2002, la part de ces emplois « atypiques » est passée de 7 à 13 pour cent de l'emploi salarié.

17 Il concerne désormais 17 pour cent de l'emploi total et 30 pour cent de l'emploi féminin (selon l'enquête emploi 2006, Insee, 2007).

18 Cf. Glaymann, 2005, 2007.

19 Cela correspond en partie au processus que décrit M. Lallement en parlant d'un passage du « gouvernement de l'emploi » à la « gouvernance de l'emploi ». (Lallement, 1999; p. 55-62).

20 Même si les moins qualifiés rencontraient à l'époque aussi d'importantes difficultés comme l'ont notamment montré Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger, 2001.

21 Cf. Schmid, 1995 et Gazier, 2003.

22 Les italiques apparaissant dans ce passage figurent dans le texte d'origine.

23 Comme l'écrit Dominique Schnapper : « L'effort d'objectivation n'est jamais totalement indépendant des valeurs du chercheur, même si l'analyse sociologique ne se confond pas avec l'engagement politique. » (Schnapper, 1999; p. 45).

24 Ouvrages édités à Paris sauf indication contraire.