



Face à la précarisation de l'emploi, construire des droits pour tous

Philippe Askenazy
Rokhaya Diallo
Présidents du groupe de travail

Gaby Bonnand, Robert Castel, Marcel Etienne*,
Bruno Palier, Françoise Rivière
Membres du groupe de travail

* Pseudonyme





Face à la précarisation de l'emploi,
construire des droits pour tous
Avril 2013
www.tnova.fr - 2/36

Sommaire

Remerciements.....	4
Synthèse.....	5
Introduction.....	7
PARTIE I	
Le travail affaibli par les mutations des modes de production et les politiques de l'emploi.....	10
PARTIE II	
CDI/CDD, une dualité trompeuse.....	16
PARTIE III	
Une lecture alternative par les trajectoires.....	18
PARTIE IV	
Des générations de plus en plus précaires	22
PARTIE V	
Améliorer les conditions du travail et la qualité des emplois	27
Présentation de Terra Nova.....	33
Terra Nova - Déjà parus.....	34

Remerciements

Cet essai est le fruit d'un travail collectif de long terme. Il a bénéficié des réflexions et des débats d'un groupe de personnalités qui ont accepté de se réunir régulièrement, ainsi que d'auditions individuelles. Certains membres du groupe de travail ou personnalités auditionnées ont contribué à la rédaction. Qu'ils en soient ici chaleureusement remerciés.

Ce travail doit beaucoup à Robert Castel, d'abord parce qu'il fut l'un des premiers à penser les mutations du travail et ce qu'il a appelé le précarariat, ensuite parce qu'il a participé activement à notre groupe de travail. Scientifique engagé, il a toujours marqué sa volonté d'améliorer la situation des plus précaires, et de construire de nouvelles formes de solidarité. Au cours de ce travail, nous avons pu apprécier la justesse de ses propos, sa légendaire modestie, et sa gentillesse.

Synthèse

Le récent accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi marque une étape importante dans la reconnaissance des bouleversements du monde du travail, notamment de la montée de la précarité, et dans la définition d'une nouvelle approche des droits sociaux, qu'il convient de moins lier au contrat de travail ou à un emploi particulier, et davantage à l'individu tout au long de son parcours professionnel. Cet accord, qui n'a pas encore fait l'objet d'une loi, offre l'occasion d'aborder la question centrale des transformations profondes du monde du travail et de la détermination des nouveaux droits à mettre en place.

Cet essai revient sur ces transformations au long cours, afin de renouveler la vision dominante du monde du travail qui se focalise sur les types de contrats existant à un moment donné (80 % de CDI, fonctionnaires et indépendants, 10 % de contrats atypiques et 10 % de chômeurs) et oublie la réalité des trajectoires vécues par les individus. Cette vision statique, fondée sur la nature des contrats, est à l'origine des représentations traditionnelles opposant « insiders » protégés et « outsiders » marginalisés. Elle masque les mutations profondes du monde du travail, marquées par une dégradation croissante des conditions, et une insécurisation des trajectoires professionnelles, qui concerne d'une façon ou d'une autre une majorité des salariés. Cet essai propose de suivre les évolutions des trajectoires professionnelles des individus, de plus en plus marquées par l'absence de perspectives de progrès, des interruptions et des ruptures, la précarité. Cette approche révèle ainsi que la frontière entre une « classe populaire laborieuse » et une « classe moyenne laborieuse » est purement virtuelle : en France, les deux tiers du monde du travail sont précaires, précarisés ou menacés.

A partir de ce nouveau diagnostic des évolutions du monde du travail, cet essai a pour objectif de proposer un horizon cohérent pour une redéfinition des droits des salariés tout au long de leur parcours professionnel. Pour ce faire, il convient d'abandonner progressivement les politiques entretenant le développement des emplois de mauvaise qualité : notamment les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires. Cet essai insiste sur la nécessité d'associer à tout emploi, quel que soit son statut, des droits nouveaux qui permettront d'améliorer la qualité : formation professionnelle pour tous, tout au long de la vie, effective et transférable, quel que soit le contrat de travail ; accès complet à la protection sociale... Pour endiguer la précarisation de la société, il formule quelques mesures concrètes : un accès aux minima sociaux généralisés à tous les actifs de moins de 25 ans ; une remontée des barèmes du RSA pour extraire de la pauvreté nombre de précaires ; le droit pour un salarié à temps partiel d'aménagement des horaires

permettant d'assumer éventuellement un deuxième emploi souhaité ou une formation à temps partiel choisi...

Il s'agit de mettre en avant la question de la qualité des conditions du travail, trop souvent oubliée au nom de la nécessité de sauver des emplois. Cette question est le chaînon manquant entre le débat sur la politique industrielle et celui sur la protection sociale et la fiscalité. On ne pourra développer une stratégie économique ambitieuse, capable de maintenir notre système de solidarités, d'alimenter le budget de l'Etat, de résorber la dette et de respecter notre environnement qu'à la condition de promouvoir un travail de qualité pour tous.

Introduction

De nombreux Français sont longtemps restés absents de nos représentations : celles et ceux qui sont sortis du monde traditionnel du travail. Plus ou moins exclus du travail, ils le sont aussi de fait des formes de représentation issues de nos sociétés industrielles. Pourtant, comprendre leur situation est devenu essentiel. Pas seulement parce que ces femmes et ces hommes (il s'agit surtout de femmes) représentent une catégorie qui mérite un soutien renforcé. Surtout parce que la division entre travail et non-travail est moins étanche, et qu'il est nécessaire de porter un regard plus aigu sur les changements du travail lui-même, ou plutôt, comme on va le voir, sur la banalisation d'une forme de sous-travail, qui n'est plus un phénomène marginal. De même qu'à l'ère industrielle, le prolétariat fournissait une armée de réserve prête à descendre à la mine ou à se fixer à la chaîne, il existe désormais, dans notre ère post-industrielle, un « précarariat » rassemblant une main d'œuvre fragilisée en attente de travail. Mais pour comprendre l'absence de prise en compte de ce « précarariat » sur notre scène politique, il faut avant tout observer à neuf les transformations du monde du travail lui-même.

Sur le plan politique, la réflexion des forces progressistes sur les réponses à donner aux évolutions du monde du travail est parasitée par la peur d'un piège électoral : l'incapacité de concilier une offre politique à la fois pour ceux qui sont « dedans », les *insiders*, et ceux qui sont « dehors », les *outsiders*. Cette peur est liée à une lecture binaire et simplifiée de la situation des Français. Il y aurait d'un côté des salariés « protégés » dont encore une large part d'ouvriers industriels, et de l'autre des « précaires », qui rassemblent des catégories disparates, de l'« intello précaire » à la femme seule avec enfant vivant de petits boulots à temps partiels.

Sur le plan syndical, la situation est complexe et disparate. Les transformations du salariat ont suscité de nombreux travaux et réflexions, trop souvent méconnus, et ont permis des percées dans un certain nombre de catégories de salariés, qui jusque-là étaient peu représentées : les salariés du commerce, des centres d'appels, des services à la personne, les intérimaires, les assistantes maternelles, les salariés du nettoyage... Mais le niveau de syndicalisation des salariés des secteurs où s'est fortement développée la précarité reste très bas.

De nombreuses initiatives associatives locales sont aussi prises pour offrir des espaces de paroles à des personnes souvent exclues de l'espace public du fait de leur situation de précarité.

Ailleurs en Europe, les mouvements des indignés, de l'Espagne à Israël, ont rassemblé, autour d'un noyau initial de jeunes, de larges pans de la population et du monde du travail qui se retrouvent sur l'idée d'un destin commun face à un capitalisme financier générateur d'inégalités et sans perspectives. La gauche en Europe n'apporte pas pour l'instant une réponse politique permettant d'offrir une nouvelle perspective commune. En Espagne, cette incapacité du PSOE s'est traduite par une désertion massive de son électorat, non vers le Parti Populaire mais vers l'abstention : 28% lors des législatives de 2008 ; 53% en 2011... En France, la situation politique s'avère bien plus périlleuse : l'attente vis-à-vis de la gauche désormais au pouvoir est considérable, mais en embuscade l'extrême droite offre une redoutable alternative à l'abstention, notamment chez les jeunes (d'après une enquête du CEVIPOF, en 2012, à la présidentielle, seulement 22 % des 18-24 ans ont voté pour François Hollande, contre 26,7 % des 25-34 ans, 29,3 % des 35-49 ans, 28,9 % des 50-64 ans et 31 % des plus de 65 ans).

Pourtant, une réponse progressiste est possible. Mais elle suppose d'abord de ne pas se tromper de diagnostic. Celui-ci passe par une analyse globale des changements du capitalisme, mettant au premier plan la situation des salariés au travail. En effet, la question des conditions du travail est le chaînon manquant entre le débat sur la politique industrielle et celui sur la protection sociale et la fiscalité. On ne pourra développer une stratégie économique ambitieuse, capable de maintenir notre système de solidarités, d'alimenter le budget de l'Etat, de résorber la dette et de respecter notre environnement qu'à la condition de promouvoir un travail de qualité. Le monde du travail ne restera intégrateur qu'à la condition qu'il rapproche les sorts sociaux, au lieu de favoriser le séparatisme social. Est-on dans un monde extrême décrit par le mouvement « Occupy Wall-Street » : les 99 % face à 1 % de riches, qui font « sécession », pour reprendre l'expression de Thierry Pech¹ ? Si cette image désigne bien la faculté des très riches à s'affranchir de tout sentiment de destin commun avec le reste des salariés, elle ne dit rien sur les fractures internes aux 99 %. Pour construire une perspective qui permette de dépasser les divisions sociales, il convient de décrire d'une manière radicalement nouvelle la réalité du monde du travail aujourd'hui.

Cette note offre avant tout un renouvellement de la lecture du monde du travail. Elle en tire les conséquences en termes de solutions, sans pour autant creuser les modalités concrètes de leur mise en œuvre ni définir qui doit le faire, gouvernements et/ou partenaires sociaux (ce qui devra faire l'objet d'une autre réflexion).

Cette note propose une analyse des trajectoires des individus dans le marché du travail français. Cette analyse permet de mieux saisir pourquoi de plus en plus de personnes se sentent – et de fait sont - en situation d'insécurité professionnelle et sociale. Ce sentiment partagé provient des effets délétères des transformations récentes des collectifs de travail, de la domination de la logique financière sur les choix des entreprises, et de politiques de l'emploi qui l'ont accompagnée. Seules des politiques visant la qualité du

¹ Thierry Pech, *Le temps des riches. Anatomie d'une sécession*, Paris, Le Seuil, 2011.

travail pour tous permettront de changer de chemin et de dépasser un capitalisme instable et des politiques publiques périmées. Remettre le travail au cœur de la politique et du débat social est aussi une étape pour rendre soutenable nos économies tout en contrant l'extrême droite.

PARTIE I

Le travail affaibli par les mutations des modes de production et les politiques de l'emploi

L'ensemble du monde du travail fait face à des mutations globales. Elles se sont déroulées en France en trois temps. Le premier correspond à la phase de transition induite par la révolution industrielle des technologies de l'information et de la communication. Dans les années 1980, la transition industrielle s'accélère : déclin des mines et de l'industrie lourde, transformations profondes des métiers et des qualifications, substitutions de métiers par d'autres. Tous les secteurs sont concernés, y compris tertiaires. A l'instar des autres grandes économies développées, la France se doit de permettre aux entreprises de s'adapter, de gagner en flexibilité ou en productivité. Les innovations associées aux nouvelles technologies bouleversent le contenu même du travail. S'imposent des organisations en équipes, une autonomie et en même temps des prescriptions accrues (normes de qualité...) ou un contrôle renforcé du travail horizontal et électronique.

Les années 1990 marquent un second temps : la maturité des changements organisationnels complémentaires aux technologies et *in fine* porteurs de gains de productivité, de l'Amérique du Nord à l'Europe continentale, revenant au niveau des Trente Glorieuses. Cette période laisse entrevoir à la fois un déclin du chômage, de la précarité, et une croissance des revenus du travail.

Mais, troisième temps, l'orée du nouveau siècle voit le passage d'un capitalisme productif à un capitalisme financier mondialisé. La recherche de taux de rentabilité exorbitants devient un objectif en soi. La « création de valeur » passe par le *cost-cutting*, la délocalisation dans un pays puis dans un autre, des relocalisations partielles, l'achat puis la revente de telle filiale, l'écrasement des sous-traitants. On ne scrute plus les résultats annuels mais trimestriels ; on fait du changement pour le changement, de la mesure pour la mesure, du classement pour le classement... Cette mécanique engendre une montée de l'incertitude et une pression salariale qui se reportent sur une large part du monde du travail.

La dégradation des conditions de travail

Les mutations de l'organisation touchent directement le travail. Les salariés sont à la fois plus autonomes et plus contrôlés. Les prescriptions du travail, notamment les contraintes de rythme et de qualité s'accroissent, alors que le contenu du travail devient plus complexe. Les horaires atypiques et variables sont devenus majoritaires, participant d'un délitement des collectifs de travail. Dans le sillage de ces évolutions, l'ensemble des indicateurs de conditions de travail se sont dégradés dans les années 1980 et 1990 avant de se stabiliser à un niveau inquiétant. La sous-traitance du risque, le recours à l'intérim n'ont pu empêcher que le cœur du salariat et une part des indépendants ne soient contaminés. Les suicides dans de grandes entreprises en sont l'illustration dramatique.

L'intensification du travail tant dans la sphère physique que dans la sphère cognitive a été facilitée par la submersion de la question du travail par celle de l'emploi jusqu'aux années 2000. Elle était même présentée comme une condition de la préservation de l'emploi. La peur de perdre son emploi et le morcellement des collectifs de travail cassaient toute revendication portant sur les conditions de travail.

Si les pratiques organisationnelles et managériales demeurent, les années 2000 ont cependant marqué une autonomisation de la question du travail, les actifs – soutenus par les juges, singulièrement la chambre sociale de la Cour de Cassation - comprenant que les efforts exigés ne préservaient pas leur travail.

L'appréhension des transformations du travail est facilitée par la cristallisation autour de concepts comme les risques psycho-sociaux (RPS). Le Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail a retenu de la littérature scientifique six axes pour qualifier les facteurs RPS, facteurs qui participent à des atteintes multiples à la santé. Ces axes sont relatifs à l'intensité du travail et au temps de travail, aux exigences émotionnelles, à une autonomie insuffisante, à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, aux conflits de valeurs et à l'insécurité de la situation de travail. Toutes les catégories socioprofessionnelles, y compris les indépendants, sont concernées, même si employés et ouvriers sont globalement plus touchés. Selon les indicateurs provisoires du Collège, près de 45 % des travailleurs déclarent « devoir penser à trop de choses à la fois », plus de 40 % doivent « cacher [leurs] émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur », 20 % ont « peu de liberté pour décider comment faire [leur] travail », près de 40 % reçoivent des ordres contradictoires, un tiers font « des choses qu'[ils] désapprouve[ent] (vente abusive, réaliser des licenciements...) », et un tiers se sentent incapables de faire le même travail jusqu'à 60 ans.

Les politiques de l'emploi développées depuis les années 1990, menées notamment au nom de la compétitivité et de la création d'emplois, ont eu pour effet d'accompagner ces mutations du travail. Dans une situation de déséquilibre du rapport de force, défavorable aux salariés au sein des entreprises, les tenants de la recherche d'une rentabilité immédiate

ont largement tiré profit de la période. Durement touchés par le chômage, les jeunes ont été en France au centre de l'attention politique. Les politiques se sont reposés sur l'idée que les entreprises n'embauchaient pas les jeunes car soit leur productivité était insuffisante, soit les contrats étaient trop protecteurs. D'autres catégories ont aussi retenu l'attention (femmes, séniors...), toujours avec la même approche dévalorisante en termes de déficiences et de coûts excessifs.²

Dès les premiers plans Barre, le résultat immédiat a été une substitution d'emplois stables par des emplois sous contrat précaire, ou le développement de stages non rémunérés. La précarité a été en grande partie construite par une politique de contrats aidés marchands ou non marchands de court-terme ; les gouvernements de droite ont été particulièrement zélés, le record étant détenu par le second gouvernement Chirac et 20 % des 15-24 piégés dans ces emplois. L'accélération des difficultés d'entrée des jeunes dans la vie active, notamment pour ceux sortant du système scolaire sans qualification, et le maintien dans des trajectoires précaires ont donc été longtemps nourris par des politiques de l'emploi « en faveur des jeunes ». En contrepartie, les résultats en matière de chômage des jeunes, d'insertion et de créations nettes d'emplois ont été très limités³.

Même si devant ce constat d'inefficacité, la proportion de jeunes sous contrats aidés est retombée à son niveau des premiers plans Barre, la volonté de « dérigidifier » le marché du travail ne s'est jamais démentie. Dans la dernière législature, au nom de la réduction du dualisme du marché du travail, les règles régissant la durée du travail ont encore été assouplies, le point d'orgue étant atteint avec la défiscalisation des heures supplémentaires. Au nom du « travailler plus pour gagner plus », l'auto-entrepreneuriat participe de l'émergence d'une externalisation d'emplois vers des travailleurs individuels sans protection contre le chômage, ni médecine du travail.

Enfin demeure la politique d'abaissement du coût du travail à proximité du SMIC. Si cette politique a eu initialement une certaine efficacité sur l'emploi – allègements Balladur-Juppé -, son accentuation ultérieure n'a pas apporté de créations significatives d'emplois. Elle néglige le fait que dans le même temps, les générations entrantes sur le marché du travail sont bien plus qualifiées. Les allègements Aubry puis Fillon ont continué à subventionner l'emploi à bas salaire, gaspillant l'investissement de la collectivité dans l'éducation de sa jeunesse. De même, elle a ignoré les interactions entre dispositifs qui finissent par se cannibaliser : incitations à la fois à l'embauche à bas salaires, des jeunes, des séniors, dans des zones spécifiques... Les allègements de cotisations sociales poussent alors les entreprises à enfermer les salariés dans des trappes déqualifiantes, des emplois à faible valeur ajoutée. Concentrant l'attention et les financements sur « la baisse des coûts » du travail, elles empêchent dans le même temps d'investir dans un travail de qualité.

Dernier aspect de la politique de l'emploi, l'activation des dépenses sociales. Partant de l'hypothèse selon laquelle il existait un chômage volontaire encouragé par des minima

² Voir Philippe Askenazy, *les Décennies aveugles*, Le seuil, 2011.

³ Pour une revue, R. Aeberhardt, L. Crusson, P. Pommier, « Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes : qualifier et accompagner », in *INSEE Portrait Social* 2011.

sociaux (RMI, allocations familiales) trop généreux, ces derniers ont stagné en valeur et décliné relativement au revenu médian. Dans le même temps, la prime pour l'emploi ou le RSA devaient rendre le travail plus « attractif ». Cette politique coordonnée n'a pas amélioré significativement la reprise d'emploi. En termes de redistribution, les premiers ont dominé les seconds. Du coup, en 2009, une famille mono-parentale avec deux enfants dont le parent était employé à temps plein au salaire minimum avait des revenus nets des transferts sociaux égaux à la moitié du salaire médian en France, contre les trois-quarts au Royaume-Uni ; la politique de Cameron a depuis entamé ces transferts.

Les pratiques de l'Etat employeur participent également de la précarisation du monde du travail. La RGPP ou le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite en sont l'illustration récente. Pour boucher les trous des administrations publiques d'Etat, ces politiques poussent à recourir de plus en plus massivement à des CDD dont des contrats aidés.

La précarité est particulièrement enkystée dans la fonction publique territoriale⁴ (FPT). Près du quart des agents y sont non titulaires. Comme dans les autres fonctions publiques, les CDD peuvent s'enchaîner sans carence pendant 6 ans (contre 18 mois dans le secteur privé). Deux tiers de ces précaires sont des femmes. Les métiers de l'animation, du scolaire et du périscolaire, de la petite enfance, du culturel et du médico-social, sont particulièrement concernés avec, outre l'insécurité de l'emploi, un temps de travail non complet aboutissant à de faibles rémunérations.

Le cas des assistantes maternelles relevant de la Fonction publique territoriale est une illustration des niveaux de précarité extrême que l'on peut atteindre. Près de 50 000 assistantes maternelles et familiales sont employées par les collectivités territoriales. Elles disposent d'un contrat de travail dérogatoire et de conditions d'emploi qui dépendent du nombre d'enfants gardés. La rémunération baisse immédiatement dès qu'un enfant n'est plus gardé ; sans même retirer l'agrément, une collectivité peut procéder à un licenciement de fait en contribuant à ce l'on ne confie plus d'enfants à l'agent.

Aucun secteur de l'Etat n'est désormais épargné, même ceux présentés comme prioritaires, « clés pour l'avenir du pays ». Ainsi, au nom de l'efficacité, le mode de financement par projet dans la recherche impose désormais un recours systématique à des vacataires, des contractuels, chercheurs, techniciens comme administratifs, en remplacement des fonctionnaires. Une des grandes fiertés du gouvernement Fillon – l'extension du crédit d'impôt recherche - n'a fait que renforcer cette mutation : en attendant que le ministère de la Recherche révèle enfin les évaluations existantes du dispositif, le monde de la recherche constate que les entreprises, pour obtenir un crédit d'impôt bonifié, licencient leurs propres chercheurs pour confier leurs projets à des équipes universitaires dont les crédits récurrents déclinent ; sans amélioration de l'effort global de R&D, des milliards d'euros sont ainsi dilapidés pour gonfler une classe – numériquement faible - de chercheurs ou d'enseignants chercheurs précaires.

⁴ Voir le très complet rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) adopté le 16 mars 2011.

Face à cette montée de la précarité dans les fonctions publiques, les principales organisations syndicales ont signé un accord qui a débouché sur la loi de mars 2012 visant à la résorption de l'emploi précaire dans les fonctions publiques. Mais les conditions posées ne devraient pas permettre d'inverser la tendance à la précarisation des agents du public. Il faut en effet avoir travaillé au moins six ans sur les huit dernières années pour le même employeur public pour que le CDD de non titulaire soit transformé en CDI (trois ans sur les quatre dernières années pour les plus de 55 ans).

La France n'est pas la seule à connaître ces mutations. Obéissant à des logiques proches, les politiques menées au nom de l'emploi ont favorisé la précarité dans la plupart des pays européens, et singulièrement en Allemagne (voir encadré).

La précarité et l'industrie à l'allemande

Le cas de l'Allemagne est instructif. Le système puissant d'apprentissage cache des difficultés structurelles des actifs de plus de 25 ans. Leur taux de chômage en particulier ne se distinguait pas avant 2007 de celui des Français. Face à un chômage persistant, le second gouvernement Schröder s'était converti à l'application d'une politique prétendant casser les rigidités sur le marché du travail. La loi Hartz I favorise l'intérim alors peu présent en Allemagne. Hartz II soutient des emplois dérogatoires le plus souvent à temps partiels faiblement rémunérés (« Mini-Jobs » (< 400 €) et « Midi-Jobs » (400-800 €)) via des exonérations de cotisations salariales (exonérés de cotisations sociales, les droits à protection sociale associés à ces « jobs » sont faibles voire absents). Hartz IV réduit l'indemnisation du chômage et dans le même temps encourage à la reprise d'activité par l'intermédiaire d'emplois « à un euro », permettant de compléter les revenus. Au bilan, les lois Hartz 2003-2005 n'ont pas favorisé la création de richesses. En revanche, elles ont profondément modifié le marché du travail et entraîné une décomposition de l'emploi. Entre 2002 et 2007, les emplois à temps plein salariés ont décliné tandis que près de 1,4 millions d'emplois à temps partiels ont été créés, dont la majorité est du temps partiel subi.

Plus de la moitié des temps partiels sont de moins de 20 heures. S'ajoutant à l'absence de salaire minimum fédéral (sauf pour quelques activités), les réformes Hartz ont ainsi entraîné un quasi-doublement des bas salaires, qui représentent aujourd'hui 20 % des actifs en Allemagne (*Low Wage Work in Germany*, Russell Sage Foundation, 2008). Les femmes sont deux fois plus touchées que les hommes. Ainsi, alors même que le taux de chômage global est au plus bas, Destatis (l'INSEE allemand) souligne un sous-emploi massif : près de 8 millions d'Allemands cherchent un emploi où ils travailleraient plus, soit proportionnellement plus qu'en France. Parallèlement, la part de travailleurs pauvres a progressé pour atteindre depuis 2009 le même niveau qu'en Grande-Bretagne... et qu'en France.

On entend cependant souvent que les réformes « courageuses » Hartz expliqueraient les performances de l'industrie allemande. Mais simultanément ne signifie pas causalité. Les

emplois dégradés générés par les réformes Hartz ont été principalement dans des secteurs de services aux personnes. Contrairement aux politiques françaises d'allègements généraux de cotisations sociales, *mini* et *midi-jobs* ne concernent pas l'industrie. De fait, le manufacturier a conservé massivement ses emplois qualifiés à temps plein et couverts par des conventions collectives ; l'intérim s'est certes beaucoup développé mais pour subvenir à des besoins de qualifications spécifiques que se partagent les entreprises. En revanche, l'« ambiance Hartz » a joué dans l'acceptation par les syndicats d'une modération salariale dans l'industrie. Mais, même cette modération ne permet pas d'expliquer les performances exportatrices de l'Allemagne⁵ qui sont d'abord et avant tout fondées sur la compétitivité hors coût ; de fait, dans la valeur finale par exemple d'une automobile allemande, les salaires des ouvriers germaniques pèsent peu. Le succès industriel actuel allemand repose sur l'innovation accompagnée par une forte hausse des dépenses publiques de R&D, le positionnement des PME sur des niches technologiques, la capacité à répondre aux marchés émergents, et l'usage compétitif d'une sous-traitance de segments à moindre valeur ajoutée dans l'Est de l'Europe.

Malgré le développement de pratiques d'entreprise reposant toujours plus sur la précarité, malgré des politiques de l'emploi et de l'Etat employeur qui accentuent cette tendance, les statistiques montrent une stabilité de la proportion de CDI en France. Une analyse plus fine de la situation réelle des actifs permet de réconcilier les chiffres avec la réalité des pratiques et des politiques.

⁵ L. Fontagné et G. Gaulier, « Performances à l'exportation de la France et de l'Allemagne », Rapport n° 81, Conseil d'analyse économique, 2008

PARTIE II

CDI/CDD, une dualité trompeuse

Le raisonnement politique et économique demeure emprunt d'une vision fruste des actifs en France. Les actifs se diviseraient en trois catégories : environ 10 % de chômeurs, environ 10 % de formes particulières d'emploi (CDD/Intérim/apprentis), et 80 % de CDI, de fonctionnaires statutaires, auxquels s'ajoutent les entrepreneurs et professions libérales. Ces proportions sont globalement stables depuis une quinzaine d'années, cette stabilité entretenant l'idée d'une précarité contenue. A cette population se rajouterait des « assistés » bénéficiant du RSA « socle » (1,62 million de bénéficiaires fin septembre 2012).

Un tel découpage repose sur l'idée que le CDI équivaut à une sécurisation définitive dans l'emploi. Mais tel n'est pas le cas. En premier lieu, « durée indéterminée » ne signifie pas « non-temporaire ». Par exemple, dans le secteur de la propreté, 84 % des salariés sont employés en CDI, mais seulement 45 % des salariés de ce secteur ont plus de quatre ans d'ancienneté. Le turnover important est révélateur d'une précarisation du CDI dans ce secteur⁶. Eurostat retient de fait dans ses comparaisons internationales une définition de l'emploi temporaire qui prend en compte les contrats contingents et obtient plus de 15 % des salariés concernés en 2011 en France contre 10 % en 1990. Reste que sous cette catégorisation, le dualisme pourrait sembler évident, avec moins de 20 % des personnes en emploi temporaire qui se retrouvent un an après dans un emploi « permanent », soit le plus bas taux de l'Union européenne⁷.

Mais même une telle catégorisation ne recouvre que très partiellement les réalités de l'entreprise ou de l'administration en France. Le statut juridique est insuffisant pour caractériser le travail. Ce dernier est multidimensionnel et recouvre des situations de fait différentes. Nombreuses sont les situations où le CDI n'est pas nécessairement plus protecteur qu'un CDD. L'opérateur de centre d'appel embauché en CDI pour vendre des conventions obsèques, mais démissionnaire après 6 mois d'une tension usante – expliquer à chaque interlocuteur qu'il va bientôt mourir - ne peut être considéré comme occupant un emploi stable. Le tâcheron artisan d'un atelier de découpage de viande – classé comme travailleur indépendant - payé au kilo, qui sera victime après 5 ans d'un TMS lourd l'obligeant à abandonner son métier, peut-il être mis dans la même case statistique que son

⁶ « Les chiffres clés », Fédération des entreprises de la propreté, 2008.

⁷ Voir « Is working enough to avoid poverty? In-work poverty mechanisms and policies in the EU », chap. 4, *Employment and Social Developments in Europe 2011*, European Commission 2011.

médecin libéral ? Un ouvrier spécialisé qui remplit des missions d'intérim lucratives pour une même agence n'est-il pas dans une relation de travail plus stable que l'ouvrier d'un grand groupe industriel enchaînant les programmes de « création de valeur » en réduisant annuellement de 10 % ses effectifs ?

Et encore, il ne s'agit que de dispositifs légaux que trop d'entreprises contournent dans leur pratique. Le recours au CDD débordant le cadre défini par la loi est fréquent, même dans des entreprises publiques.

Une appréciation économiquement, politiquement et socialement pertinente de la situation des travailleurs se doit de dépasser la vision frustrée CDD/Intérim/chômeurs *versus* CDI.

Des pressions multidimensionnelles sur le travail

Les travaux monographiques sur le travail révèlent les multiples dimensions des menaces et difficultés qui pèsent sur les personnes en emploi. Quelques exemples légaux :

- contrats dérogatoires : CDI de chantier dans la construction, extras de l'Hôtellerie-Restauration, tâcherons des industries agro-alimentaires, animateurs de centres de vacances, contractuels de la fonction publique...
- conditions de travail non soutenables : contraintes physiques et risques psycho-sociaux ;
- pratiques de sur-compétition entre salariés : affichage de productivité journalière, classement avec quotas imposés (*forced-ranking*) ;
- usage large de la faute professionnelle alors que le travail est toujours plus complexe et plus prescrit ;
- flexibilité imposée des horaires empêchant de suivre une formation qualifiante et, pour les temps très partiels, de prendre un second emploi pour gagner plus ;
- changements d'horaires – certes contractuels - mais incompatibles avec la vie privée ;
- enchaînement des programmes de « création de valeur », c'est-à-dire d'intensification du travail et de suppression de postes ;
- absence de formation obérant la progression de carrière et la reconversion en cas de perte d'emploi ou d'incapacité.

PARTIE III

Une lecture alternative par les trajectoires

Une approche alternative consiste à ne pas se contenter d'une photographie du monde du travail fondée sur les différences de statut, mais à saisir la réalité du travail à partir de l'analyse des trajectoires professionnelles sur plusieurs années.

Plusieurs travaux ont cherché à retracer les caractéristiques des trajectoires professionnelles des individus. Systématiquement, on y trouve bien plus d'interruptions, de ruptures que ne laisseraient croire les proportions de personnes en CDI. Ces études posent aussi la question des perspectives de carrière, qui sont plates voire descendantes pour un nombre croissant de personnes.

Ainsi, une étude publiée en 2007⁸ reconstitue à partir des dossiers retraites de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) les profils de carrière des personnes ayant contribué au moins pour un trimestre au secteur privé (deux millions de dossiers ont été analysés) entre 1955 et 2000. Cette étude montre que l'image de la carrière continue ascendante ne correspond plus à ce que vit la majorité des salariés. Elle conclut ainsi que parmi les profils de carrière étudiés, on trouve un tiers de « salariés aux carrières continues et bien rémunérées occupant un emploi à temps complet en tant que cadres ou professions intermédiaires », et deux tiers « de travailleurs aux salaires plus faibles, éventuellement employés à temps partiel ou de façon intermittente, qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi régulier et connaissent plus fréquemment et plus durablement des périodes de chômage et d'inactivité. » « Ces derniers représentent les deux tiers des effectifs et supportent l'essentiel des transformations du secteur privé de ces dernières décennies. »

Portant sur 10 000 personnes travaillant en France métropolitaine, une autre enquête, « Santé et Itinéraire Professionnel » (SIP 2007) permet elle aussi de mieux comprendre les dynamiques des trajectoires avant la crise. SIP 2007⁹ montre un continuum de situations duquel on peut cependant extraire une ventilation éclairante des trajectoires des actifs (y compris dans le secteur public) sur un parcours professionnel d'au moins dix ans (nous reviendrons ensuite sur la situation des plus jeunes).

⁸ Briard Karine, « Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », *Economie & prévision*, 2007/4 n° 180-181, p. 59-85.

⁹ Bahu M., Coutrot T., Herbert J.-B., Mermilliod C., Rouxel C., 2010, « Parcours professionnels et état de santé », *Dossier solidarité santé, Drees*, n°14.

Afin de simplifier la perspective, pour ce qui concerne les actifs de plus de 25 ans, il est possible de distinguer quatre trajectoires types (on trouvera en annexe un tableau présentant les caractéristiques précises des huit types de parcours professionnels identifiés par l'enquête, ainsi que les caractéristiques socio-économiques des personnes suivant ces parcours) en 2007 avant même la crise :

- Plus d'un cinquième des actifs connaissent des trajectoires marquées par la **précarité** (22 % de « pénibles », « hachés » et « précaires », selon la typologie de SIP) : sur une décennie, ils – d'ailleurs plutôt elles et à temps partiel - enchaînent des contrats courts ou des phases d'emploi puis de chômage de longue durée, d'inactivité ou encore d'activité indépendante. Leur profil est proche de celui du travailleur pauvre. Ces précaires ont une santé elle-même précaire et font face à des conditions de travail particulièrement dures. Le risque est alors une sortie du marché du travail via l'incapacité puis le handicap, à savoir de devenir un « assisté » selon la formulation d'une partie de la droite.
- Une même proportion de trajectoires sont frappées par une **précarisation** (21,5 % « interrompus » et « descendants » selon l'étude SIP) : salariés initialement stables pendant des années, ils ont connu une rupture professionnelle marquée par une phase de chômage le plus souvent de longue durée, ou bien ils sont entrés dans une trajectoire professionnelle déclinante. Leur profil sociologique est proche de celui du surendetté, en particulier si une rupture personnelle (santé, divorce) s'y rajoute¹⁰.
- Un cinquième des trajectoires professionnelles place le travailleur sous la **menace** d'une précarisation (les « durablement peu qualifiés », 21,5 % des carrières) : les trajectoires professionnelles sont certes sans rupture mais durablement peu qualifiées, sans perspectives de carrière ascendante. Disposant d'un même niveau bas de formation initiale, de peu de formations durant leur carrière et occupant le même type de fonction ouvriers/employés, les travailleurs sur ces trajectoires peuvent à tout moment rejoindre une trajectoire précarisée, en cas de suppression de leur poste ou de fermeture de leur établissement. Ces travailleurs ont eux aussi connu une intensification du travail rapide à la fin du siècle dernier ; les niveaux d'exigence demeurent depuis élevés, participant d'une usure professionnelle.
- Enfin, un gros tiers des trajectoires professionnelles sont soit « ascendantes continues », soit « stables et très qualifiées », celles d'**indépendants stables**, ou bien celles de salariés **stables et qualifiés**. On y retrouve majoritairement des cadres et des agents titulaires des fonctions publiques.

Ainsi, l'approche par les trajectoires professionnelles donne un portrait bien plus marqué par l'insécurité que la photographie des statuts d'emploi. Et encore, cette analyse ne prend en compte ni les jeunes ni les ultra-marins. « Précarisés » et « menacés » mordent largement sur la « classe moyenne » ; la frontière entre classe populaire laborieuse et classe

¹⁰ Henri Fraisse et Anne Muller (2011), « Les commissions de surendettement des ménages : de l'objectif de négociation à la prévention de la rechute », *Economie et statistique* n°143.

moyenne laborieuse devient virtuelle. Les travailleurs sur des trajectoires précaires, précarisées ou menacées, plus souvent des femmes, des jeunes mais aussi des quinquagénaires peu ou non qualifiés, sont dans la même galère du travail à la dérive.

Des sociétés ultra-marines ultra-inégalitaires ultra-précaires

Si l'Outre-mer rassemble moins d'un million d'actifs et donc guère plus que la Seine Saint-Denis, il est l'illustration des résultats d'une société profondément inégalitaire (par exemple, le rapport interdécile des revenus est triple de celui de la métropole) et de politiques de développement qui privilégient les dispositifs fiscaux incitatifs à un investissement spéculatif.

S'y sont développées des « formes particulières d'emploi » (contrats à durée déterminée (CDD), intérim, stages divers, temps partiel imposé...) ainsi qu'une frange de plus en plus nombreuse de travailleurs pauvres, ces *working poor* qui ne sont pas au chômage mais sont en situation de sous-emploi. Mais ce qui interpelle, c'est à la fois la persistance et l'ampleur du phénomène. La situation s'est encore dégradée depuis la crise financière et économique de 2008, à laquelle se sont ajoutés les effets des crises sociales et sociétales qu'ont connues les Antilles, notamment au premier trimestre 2009, ou Mayotte en 2011.

La plupart des Outre-mer (DOM et COM) sont marqués par la précarité, la pauvreté : entre 20 % et 30 % de la population est au chômage dans les DOM (au second trimestre 2012 : 22,9 % pour la Guadeloupe, 21 % pour la Martinique, 22,3 % pour la Guyane et 28,5 % pour La Réunion), 60 % en moyenne des moins de 25 ans sont privés d'emploi (sans compter les chômeurs « découragés », qui ne s'inscrivent plus à Pôle emploi), la part des chômeurs de longue durée est en augmentation (près de 60 % des chômeurs guadeloupéens le sont depuis plus de trois ans). Le nombre d'allocataires du Revenu minimum d'insertion (RMI) et de bénéficiaires de la Couverture maladie universelle (près de la moitié de la population) est le symptôme criant de ces difficultés multidimensionnelles, auxquelles s'ajoutent d'autres facteurs de précarisation comme un déficit substantiel en logements (notamment en logements sociaux) et la persistance de logements insalubres. Les collectivités locales participent de la précarité. L'exemple de la Réunion est frappant : seul un quart des agents sont titulaires et un tiers sont en contrats aidés.

Malgré la politique de redistribution, le taux de pauvreté et les inégalités de revenus se sont accentuées dans les quatre DOM dans la dernière décennie. Près de la moitié des ménages en Guadeloupe, en Guyane ou à la Réunion se situent en deçà du seuil de pauvreté. Contrairement à une idée reçue¹¹, la part des revenus issus des prestations sociales en espèce est inférieure dans les DOM à celle observée en France métropolitaine : 26 % contre plus de 30 %, et loin des 37, voire 38 % des régions métropolitaines à forte proportion de pensionnés (Limousin, Languedoc-Roussillon...).

¹¹Voir <http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/donnees-detaillees/rdb-region/rdb-region-menages-2008d-2009sd.xls>

Les sociétés ultramarines sont de fait plus inégalitaires et fragmentées qu'en Métropole :

- Une première frange de la population occupe un emploi stable dans l'économie formelle (secteur marchand ou non marchand), est bien insérée professionnellement et socialement. Son salaire horaire est quasiment équivalent à celui observé dans l'hexagone.

- Une deuxième frange de la population est en situation précaire ou de sous-emploi. Cette précarité recouvre des réalités économiques et sociales très différentes. Elle peut être, dans le meilleur des cas, une étape transitoire et constituer un tremplin vers un emploi stable (pour les diplômés), mais elle conduit souvent à rapprocher les plus vulnérables, les moins qualifiés, de la situation de chômage permanent.

- Enfin une troisième frange majeure de la population se trouve durablement éloignée de la sphère de l'emploi. On y trouve plus souvent les femmes et les jeunes ; les trois-quarts n'ont pas atteint le niveau du brevet. L'alternance emploi aidé/RMI-RSA constitue la plupart du temps pour ces personnes une simple stratégie de survie, et ne relève pas de l'« assistantat » ou d'une trappe à inactivité.

Dans de tels contextes, la cohésion sociale est maintenue tant bien que mal, grâce aux solidarités familiales et de proximité, en sus de la solidarité nationale.

En complément de la lecture des trajectoires professionnelles sur dix ans, pour saisir les situations des plus jeunes sur le marché du travail, il convient de fournir une analyse par cohortes générationnelles qui permet à la fois de saisir la situation des jeunes et de dessiner l'évolution de la part relative des précaires, précarisés et menacés dans les prochaines années.

PARTIE IV

Des générations de plus en plus précaires

Pour les générations entrantes sur le marché du travail et qui ont de fait des carrières professionnelles courtes, on observe leur ancienneté dans leur emploi actuel pour comprendre leur trajectoire. Les enquêtes emplois¹² sont alors privilégiées. Les travaux de Thomas Amossé¹³ sont particulièrement parlants.

La présence de vastes cohortes du baby-boom sur des trajectoires professionnelles stables ou ascendantes fait croire à travers des statistiques agrégées à une non-dégradation des trajectoires professionnelles. En réalité, on observe une montée rapide des anciennetés courtes dans l'emploi chez les jeunes actifs dans les années 1980 et 1990, puis une stagnation de cette situation à un haut niveau. En 1982, 38 % des 19-23 ans qui étaient déjà actifs un an auparavant ont une ancienneté de moins de un an dans leur emploi, et 18 % des 23-27 ans ; ils sont désormais (en 2010) plus de 50 % pour les premiers et 30 % pour les seconds. Les données d'Eurostat sont cohérentes avec ce mouvement puisque la proportion d'emplois salariés temporaires chez les 15-24 ans est passée de moins de 13 % en 1983 à 55 % en 2010. La montée du niveau d'éducation initiale des jeunes n'a pas pu enrayer ces phénomènes. L'entrée initiale dans la vie active est un déterminant de l'instabilité persistante des trajectoires ultérieures. Ainsi, parmi les 38-42 ans, moins de 9 % avaient une ancienneté inférieure à 1 an en 1982, mais ils sont près de 18 % en 2007.

Avec le départ à la retraite des baby-boomers, les générations suivantes, beaucoup plus précaires, vont devenir dominantes. Mécaniquement, se dessine une forte progression des trajectoires durablement précaires dans les deux prochaines décennies (autour du tiers des actifs) alors que les trajectoires professionnelles stables seront moins nombreuses. Si rien n'est fait, une société du précarité est donc devant nous.

Pire, l'intensité de la précarité semble s'accroître. Les chiffres de l'ACOSS¹⁴ suggèrent l'émergence d'une **hyper-précarité** : hors intérim, les embauches en CDD de moins de un

¹² L'exploitation de l'enquête SIP pour étudier cette question sur les générations nées avant 1980 donne des résultats cohérents avec ce qui suit. Voir Rouxel C., Virely B., 2012, « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations », *Emploi et salaires - Insee Références*, INSEE, 2012

¹³ Th. Amossé (2002), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales, 2002-2003*. INSEE. Les données ici présentées sont des actualisations en cours de publication.

¹⁴ Acooss Stat n° 143, décembre 2011

mois conclues sur une année sont ainsi passées de 5,3 millions en 2000 à 9 millions en 2006, pour culminer à 12,3 millions en 2010, dont près de 9 millions de contrats de moins de 8 jours. Et le mouvement, malgré la prolongation de la crise, ne se ralentit pas : 13,2 millions d'embauches sur CDD de moins d'un mois ont été signées en 2011, et le chiffre atteint déjà 10,4 millions sur les trois premiers trimestres de 2012. Au troisième trimestre 2012, 91 % des embauches dans les arts, spectacles et activités récréatives sont de moins d'un mois, 93 % dans l'édition et l'audiovisuel, 72 % dans la santé, 87 % dans les activités scientifiques et techniques (autres que la R&D), 69 % dans l'hébergement-restauration et 51 % dans les administrations publiques.

Au total, en France, les deux tiers du monde du travail sont donc précaires, précarisés ou menacés. Cela ne signifie pas que le dernier tiers est indifférent au sort des deux autres tiers. Même si la ségrégation urbaine est forte, une grande part de ce tiers – à l'exclusion d'une élite économique déconnectée - est en interaction sociale avec les précaires, précarisés et menacés. Ainsi, la plupart des enseignants fonctionnaires constatent tous les jours les difficultés sociales des familles. Une part de la souffrance des cadres est éthique. Par exemple, dans la grande distribution, les cadres s'interrogent : « Comment mes caissières à temps partiel peuvent-elles vivre ? ».

QUI PROFITE DE L'INSECURITE PROFESSIONNELLE ?

Ce portrait du monde du travail ne peut être uniquement attribué aux politiques publiques. Les transformations des modes de gestion des ressources humaines y ont grandement contribué. Elles sont elles-mêmes la résultante d'un glissement vers un capitalisme où domine la logique financière. Longtemps était promise une contrepartie aux efforts des actifs en terme d'insécurité professionnelle et d'intensification du travail : la croissance, la compétitivité et l'emploi. Les réussites américaines, britanniques ou irlandaises étaient censées valider cette vision. La persistance du chômage de masse en France était (et continue d'être, à Bruxelles notamment) attribuée à une insuffisance des « réformes » sur le marché du travail après plusieurs décennies d'effort : il faudrait aller encore plus loin dans les « réformes structurelles basées sur la baisse du coût du travail et les privatisations ».

La crise ouverte en 2008 renverse ce paradigme et révèle des économies profondément instables, dans l'incapacité de garantir le plein emploi et la progression des revenus du travail. Les années 1990 n'ont été qu'une parenthèse. Développons les mécanismes à l'œuvre.

La financiarisation de l'économie a signé l'abandon des promesses du capitalisme productif. Baisser les « charges » et les « rigidités » pour restaurer les profits devait générer une croissance des investissements qui devait *in fine* déboucher sur la création de nombreux emplois (le fameux théorème d'Helmut Schmidt énoncé en 1974). Les politiques menées ont effectivement participé d'une montée des profits et permis aux plus riches de s'enrichir plus encore, mais ni les investissements, ni les emplois n'ont suivi. L'investissement des entreprises dans le PIB demeure désespérément plat. Comme le

souligne le BIT¹⁵, dans les pays développés, les profits ont augmenté de 80 % entre 2000 et 2009, mais le niveau des investissements a stagné au cours de la même période. Les profits dégagés se sont traduits en dividendes pour les actionnaires, et en investissements financiers plutôt qu'en investissements productifs : les investissements financiers des entreprises non financières sont ainsi passés de 80 % du PIB des pays développés en 1995 à plus de 130 % en 2007. L'erreur a été de croire que les marchés sauraient transformer les profits en investissements productifs. Les immenses revenus générés ont en fait surtout été employés pour alimenter la spéculation. Du coup, les gains de productivité du travail ont décliné, passant en Europe de l'ordre de 2 % par an à la fin du siècle à 1 % dans les années 2000, fragilisant l'Union avant même la crise actuelle.

Au total, la logique financière tend à s'opposer au capitalisme de production, qui cependant subsiste dans certains pans des économies portées par l'innovation (voir encadré sur l'Allemagne par exemple). Cette logique de course au profit immédiat ne crée pas de croissance et la qualité de l'emploi décline. Etant souvent subventionnés, les emplois créés coûtent à l'Etat plus qu'ils ne lui rapportent. Cette stratégie devient une stratégie de dumping social et d'appauvrissement relatif ou absolu des salariés et des Etats, qui explique en grande partie les difficultés budgétaires des pays européens qui l'ont suivie. De fait, elle remet en cause les logiques d'intervention publique, y compris dans des secteurs a priori abrités de la mondialisation. Dans l'ensemble de l'Europe, école ou hôpitaux sont sous une pression budgétaire au nom d'une bonne gestion, de la satisfaction des attentes des marchés financiers.

La crise actuelle révèle une autre dimension d'un capitalisme dominé par la logique financière : son insoutenabilité, même aux Etats-Unis. Schématiquement, soit le continent des actifs précaires, précarisés et menacés (dont les revenus du travail au mieux stagnent) consomme, soit il ne consomme pas. Dans le second cas, structurellement, les économies font face à un niveau de demande insuffisante, et *in fine* une offre d'emplois insuffisante. C'est la situation des économies américaine ou britannique aujourd'hui, avec un chômage structurel proche de celui de la France, dont la moitié de longue durée. Dans le premier cas, pour pouvoir consommer alors que les revenus du travail stagnent, la consommation passe par l'endettement privé¹⁶ croissant qui, une fois titrisé, est proposé à une clientèle domestique et internationale bénéficiant de hautes rémunérations et patrimoines. Le « plein emploi » et la croissance sont alors non pas le résultat d'institutions efficaces, d'un marché du travail sans rigidités mais celui de bulles financières et immobilières. C'était la situation américaine ou britannique (ou espagnole) avant la crise, qui a causé la crise majeure de 2008.

Or c'était justement au nom de la réussite américaine, britannique ou irlandaise qu'en Europe continentale, singulièrement en France, il fallait casser les rigidités, baisser les charges, réduire les impôts sur les plus riches.

¹⁵ ILO, *World of Work Report 2011*. Genève.

¹⁶ Le taux d'endettement brut des ménages est non seulement très élevé dans les pays dont les bulles ont depuis éclaté – 130 % en Espagne, près de 200 % en Irlande – mais aussi dans des pays présentés comme « vertueux » : par exemple plus de 220 % aux Pays-Bas.

La priorité mise sur l'emploi au détriment du travail, de son contenu, de sa qualité et des conditions de son exercice a produit trois effets néfastes, qui contribuent à maintenir ce système délétère en place, voire à l'alimenter.

Le premier est fiscal et budgétaire. Le soutien à l'emploi peu qualifié par les exonérations massives des charges sociales (version française) ou bien par la socialisation massive des conséquences de la flexibilité (flexi-sécurité) est très coûteux et menace le financement de la protection sociale. Pour y faire face, les solutions préconisées passent par une réduction des dépenses sociales publiques, compensées pour certains par des dépenses sociales privées, qui elles-mêmes alimentent le capitalisme financier (fonds de pension, assureurs privés).

Le second est économique : ce soutien à l'emploi peu qualifié conduit progressivement à déqualifier nos entreprises et à proposer dans les entreprises de services des services de faible qualité. C'est cette baisse de la qualité de nos productions qui explique la perte de part de marché des biens et services français, qui elle-même contribue à l'anémie de notre croissance économique, qui elle-même justifie les politiques d'austérité et de pression sur les salariés.

Le troisième est politique. Le jeu politique actuel consiste à opposer un des trois groupes identifiés plus haut (précaires, précarisés et menacés) aux deux autres, ceux-ci étant supposés être les victimes de ceux-là. Proposer des droits renforcés attachés aux statuts renforce le discours libéral opposant les *outsiders* et les *insiders*, ou le discours conservateur sur les « lève tôt » qui financent les assistés. Le discours du Front national sur les « oubliés », celui de la « droite sociale »¹⁷ sur l'assistantat comme cancer de la société orchestrent un conflit entre les « menacés » et les « précarisés descendants » d'un côté contre les « précaires » et les « précarisés en rupture » (le plus souvent au chômage) de l'autre. L'ensemble fait le lit de l'extrême droite, de la Finlande à la France, qui y ajoute la dimension immigration suivie par la droite classique.

Les travaux de Karine Van der Straeten¹⁸ permettent alors de comprendre comment le piège se referme. Si la pauvreté est perçue comme un phénomène frappant essentiellement certains groupes culturels ou ethniques, l'hostilité vis-à-vis de ces groupes, minant la notion de solidarité nationale, poussent une partie des électeurs à souhaiter globalement moins de redistribution. Les électeurs favorables à des politiques sociales généreuses (votant traditionnellement pour des partis de gauche) mais à qui l'on fait croire que des minorités, issues de l'immigration, « profitent » des prestations sociales sur leur dos, risquent de reporter leur voix vers des partis plus conservateurs, diminuant ainsi les chances que des politiques redistributives soient mises en place. Or le vote pour l'extrême droite ou la droite dure est une assurance de maintenir des politiques néo-libérales de sape de la protection des travailleurs.

¹⁷ Voir l'édifiant ouvrage de Laurent Wauquiez, 2011, *La lutte des classes moyennes*, Odile Jacob.

¹⁸ Avec John Roemer et Woojin Lee *Racism, xenophobia and redistribution, A study of multi-issue politics in advanced democracies*, Russell Sage Foundation Press et Harvard University Press, 2007.

La crise actuelle renouvelle cependant les représentations. La question de la qualité du travail s'autonomise désormais de celle de la création d'emploi. Précarité et recherche permanente de la performance ne sont plus vues par les actifs comme des conditions pour l'emploi : elles servent dans le secteur privé à nourrir la rémunération des détenteurs de capital, la sphère financière et une élite managériale ; dans le secteur public, elles permettent, au prix d'une dégradation des services aux usagers, de dégager des marges mobilisées pour réduire marginalement un déficit public né de cadeaux fiscaux aux plus riches.

PARTIE V

Améliorer les conditions du travail et la qualité des emplois

Ces dernières décennies, les inégalités se sont accrues. Si une réforme de la fiscalité est nécessaire, tout comme une réflexion globale sur la valeur monétaire du travail et donc l'arbitrage entre salaires minima et revenus d'activation, nous nous concentrerons ici sur la place du travail. Au lieu d'éteindre, sous le poids de millions d'emplois perdus, des questions essentielles – valeur monétaire du travail, contenu et sens du travail, reconnaissance, déclassement, précarité -, la crise actuelle les met au cœur des attentes des citoyens. Il est essentiel de concentrer l'attention sur les conditions et les conséquences de l'affaiblissement d'une grande partie du monde du travail et de tenter d'y faire face.

Il nous semble évident qu'une fois identifiés les problèmes de dégradation et déqualification du travail, c'est par une mobilisation de tous les acteurs, une articulation entre négociations collectives et législations que des progrès pourront être accomplis. S'engager dans des réponses progressistes, c'est aussi s'engager dans une démarche qui associe les corps intermédiaires et plus largement la société civile. L'efficacité des transformations repose sur les conditions de leur mise en œuvre, et cela passe bien souvent par la négociation collective avant la législation. Il n'est pas ici dans notre propos de définir à qui revient spécifiquement la charge de promouvoir et améliorer la qualité du travail (pouvoirs publics, partenaires sociaux, associations, etc.), mais plutôt de mettre cet enjeu au premier plan afin de susciter une mobilisation de tous.

Il est tout d'abord nécessaire d'abandonner, du moins pour la France, la vision d'une économie duale. Après trente ans de fragmentation du monde du travail, le pacte social établi de manière implicite à l'époque de l'ère industrielle – schématiquement : les salariés et leurs représentants acceptent la « subordination » contre de plus grandes protections¹⁹ -, ne fonctionne plus. Pire, il a participé à la dualisation du marché du travail, par un renforcement des droits liés à la qualité du contrat de travail. Mais l'analyse des trajectoires professionnelles montre qu'on n'en est plus à une simple opposition *insiders/outside*s. Les organisations syndicales françaises en ont pris conscience. Sous des vocables divers, sécurisation des parcours professionnels, sécurité sociale professionnelle, elles s'emploient à décrire et proposer de transformer une réalité sociale qui ne se résume pas à une vision binaire.

¹⁹ Voir Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 2007.

Il n'y a pas grand-chose à attendre de propositions du type « contrat unique » (qui a d'ailleurs été refusé par l'ensemble des organisations syndicales quand il a fait l'objet d'une proposition du Président de la République précédent). Les autres dimensions de l'emploi, en particulier les conditions du travail, qui déterminent la réalité objective et subjective du salarié ou de certains entrepreneurs individuels, ne peuvent pas être ignorées.

Cela signifie que s'il est impossible de donner une réponse « universelle » aux actifs, l'action de transformation progressiste (politique, syndicale, associative) doit corriger les tangages que l'immense majorité d'entre eux subissent. Il ne s'agit pas seulement de recréer un discours autour d'une communauté de destin d'une large part de la population en désignant un capitalisme à la renverse et en dénonçant les discours fracturant la société (assistés, immigrés...) construits pour paralyser les forces de progrès, mais de proposer une réponse qui doit passer par des mesures ambitieuses.

Pour cela, il est nécessaire de faire du travail, de sa qualité, des conditions de son exercice et de la cohésion sociale, les piliers du développement de l'emploi.

LE DROIT A DES EMPLOIS DE QUALITE POUR TOUS.

Améliorer la qualité des emplois passe en premier lieu par l'abandon progressif des politiques qui entretiennent le développement des emplois de mauvaise qualité, notamment par le biais des exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires. Le redéploiement d'au moins la moitié des sommes en jeu, soit environ 15 milliards d'euros, dont les effets sur l'emploi sont négligeables²⁰ mais délétères sur la mobilité ascendante, donne des marges de manœuvre majeures. Mais leur usage pour favoriser les CDI sera insuffisant pour briser la précarisation multidimensionnelle du travail ; il est nécessaire d'embrasser plusieurs dimensions de la relation salariale, en particulier pour les jeunes.

C'est en ne distinguant plus les droits associés au travail en fonction du type de contrat de travail que l'on parviendra à améliorer la qualité du travail pour tous. A tout emploi, quel que soit son statut, il convient d'associer des droits nouveaux qui permettront d'améliorer leur qualité et d'offrir des perspectives nouvelles pour les plus précaires. Il s'agit de mettre en place une nouvelle organisation du travail qui permette à tous et toutes d'avoir un revenu décent, une carrière professionnelle ascendante, de concilier vie familiale et vie professionnelle, de participer à la démocratie sociale et, à terme, d'avoir un emploi qui procure satisfaction à celui ou celle qui l'occupe.

²⁰ Les estimations empiriques des aides Juppé suggèrent un effet de 300 000 emplois pour un coût brut actuel de l'ordre de 8 milliards d'euros, ce qui est à peu près équivalent au coût de 300 000 agents de catégorie C de la fonction publique. Le débat sur les aides Aubry est toujours ouvert puisque les créations d'emplois étaient accompagnées aussi d'une baisse de la durée du travail. L'extension Fillon de 2003 qui coûte de l'ordre de 8 milliards d'euros annuels n'a pas favorisé significativement l'emploi. Les multiples autres dispositifs ont des impacts estimés très faibles donnant des coûts exorbitants bruts par emploi créé, de l'ordre de 100 000 euros pour l'Etat.

Afin d'éviter une polarisation du marché du travail entre ceux dont les compétences s'accroissent et se renouvellent et ceux dont les qualifications ne changent pas, voire se dégradent au fil de la carrière, la formation professionnelle pour tous et tout au long de la vie doit devenir effective et transférable ; l'accès à la formation doit être ouvert à tous ceux qui travaillent, quel que soit le contrat de travail.

Il est aussi essentiel de garantir à tous ceux qui travaillent, quel que soit le contrat de travail, un accès complet à la protection sociale, en matière d'assurance maladie complémentaire comme de retraite²¹.

Au sens du BIT, l'ensemble de ces droits fonde un « travail décent ». Se donner les moyens de leur mise en place constituerait un agenda ambitieux. Parler ici de droits ne veut pas forcément dire qu'il suffise d'adopter quelques lois générales sans attention particulière à leur mise en œuvre. Il s'agit plutôt de définir les horizons partagés pour les négociations sociales et les législations à venir.

Parmi les dispositifs simples envisageables qui permettraient d'endiguer les tendances analysées précédemment et dont pourraient se saisir les acteurs en charge de l'amélioration des conditions du travail :

- l'accès aux minima sociaux généralisés à tous les actifs de moins de 25 ans,
- une remontée des barèmes du RSA pour extraire de la pauvreté nombre de précaires,
- le droit pour un salarié à temps partiel d'aménagement des horaires permettant d'assumer éventuellement un deuxième emploi souhaité ou une formation à temps partiel choisi,
- le droit de vote ouvert à tout salarié, même temporaire, pour choisir ses représentants,
- une organisation territoriale de la représentation des salariés des petites entreprises pour améliorer la capacité d'action dans toutes les petites entreprises, y compris les plus petites,
- des droits sociaux (congrés maternité notamment) assumés par les donneurs d'ordre pour les entrepreneurs individuels « dépendants ».

Afin que ces droits puissent être effectifs, il convient d'inscrire la prise en compte de choix individuels dans les organisations collectives du travail, par la négociation collective.

Dans ce cadre, l'idée du « contrat de génération » du Président de la République ou le conditionnement des exonérations de cotisations sociales peuvent servir de levier non pas pour inciter seulement à l'embauche en CDI (des jeunes), mais pour conditionner véritablement l'aide publique à la création d'emplois de qualité déclinant des droits multidimensionnels qui rendent effective une « déprécarisation » (notamment de la jeunesse).

²¹ Par exemple, du fait qu'elles travaillent souvent à temps très partiel, les femmes ont des droits à la retraite quasiment deux fois moindre que ceux des hommes.

UNE ECONOMIE DE LA QUALITE : IMPULSER UNE NOUVELLE « VALEUR TRAVAIL »

Si de nouveaux droits peuvent permettre d'enrayer la spirale de la précarisation et de la menace sur une large part des actifs, l'amélioration de la qualité des emplois passe aussi par l'investissement social, et par une requalification de nombreux métiers.

Des secteurs de services de la vie quotidienne - des transports aux services aux personnes - sont trop souvent considérés comme ne faisant pas partie de l'économie de la qualité. Cette appréciation vient d'une comptabilité inadaptée de la productivité fondée au mieux sur le nombre d'unités traitées à l'heure, et du niveau de qualification. Pire : la productivité est souvent mesurée simplement à partir de la valeur ajoutée, elle-même essentiellement déterminée par les rémunérations : le travail doit être faiblement rémunéré et peu qualifié car les salaires sont bas et les intervenants peu formés ! Promouvoir le service rendu et l'utilité collective comme critère d'évaluation amènera à la requalification de ces métiers, de meilleurs services et rémunérations. Garantir à tous la qualité de la vie quotidienne passe par l'amélioration des services rendus et donc des emplois dans des secteurs du quotidien. Le même principe devrait prédominer pour les activités accompagnant la transition écologique.

UN ETAT EMPLOYEUR MODELE

L'Etat dispose comme donneur d'ordre (ou comme actionnaire de référence d'entreprises privés) d'importants leviers directs. Il doit aussi devenir un employeur modèle. La montée de la précarité dans les fonctions publiques ne s'est accompagnée ni d'une réduction des coûts ni d'une amélioration des services rendus. La qualité des emplois de fonctionnaires doit être améliorée et garantie. C'est, dans bien des cas, une condition pour un meilleur service offert aux citoyens et l'assurance de la neutralité des agents. Les collectivités territoriales, majoritairement détenues par la gauche, doivent devenir sur ce plan exemplaires. Une première étape consisterait à la simple application de la loi : les postes permanents doivent être occupés par des titulaires.

METTRE UN TERME A LA STRATEGIE D'AUSTERITE SOCIALE BRUXELLOISE

Depuis 2010, les plans d'austérité se multiplient en Europe pour faire face à la crise de la dette des Etats, et pour rassurer les marchés. Les mesures adoptées par les différents gouvernements européens, ainsi que les recommandations émises par les instances européennes, sont principalement de trois types : réformes de la protection sociale, privatisations, gel du salaire des fonctionnaires et réduction de leur nombre. Des coupes sont faites dans les dépenses sociales, des réformes structurelles sont imposées : augmentation de l'âge de départ à la retraite, flexibilisation accrue du marché du travail, baisse des prestations chômage pour rendre le travail plus attractif, heures de travail obligatoire pour les bénéficiaires de l'assistance, compétition renforcée dans le domaine des services sanitaires et sociaux.

La question n'est pas celle de l'austérité ou de l'équilibre budgétaire mais bien de « politiques structurelles » uniformes qui ne font que fragiliser le monde du travail, saper la protection sociale, et donc *in fine* renforcer les déséquilibres structurels de l'économie européenne. Les gouvernements conservateurs se contentent logiquement de cette politique qui épargne la finance, les multinationales, les hauts patrimoines et hauts revenus et n'interroge pas l'efficacité des dépenses fiscales dont ils bénéficient. A la « médiocrité » économique dénoncée par Angela Merkel pour contrer l'appel à des stratégies de croissance, il faut lui renvoyer la « médiocrité » sociale dans laquelle s'enfoncé l'Europe.

La France dotée d'une majorité progressiste est un des rares pays européens à disposer d'un pouvoir à forte légitimité démocratique pour s'opposer aux « politiques structurelles » sur le marché du travail et de réduction des dépenses sociales ; et enfin ouvrir un horizon de progrès social pour l'ensemble de l'Europe, appelé par les partis progressistes du continent.

Caractéristiques des classes de la typologie des itinéraires professionnels

	Stables très qualifiés		Ascendants continus		Stables d'indépendants		Durablement peu qualifiés		Interrompus		Pénibles et hachés		Descendants		Pénibles et précaires		Ensemble en %	
	% dans la classe		% dans la classe		% dans la classe		% dans la classe		% dans la classe		% dans la classe		% dans la classe					
Part dans le champ d'étude	15,0 %		16,5 %		3,5 %		21,5 %		14,5 %		11,5 %		7,5 %		10,0 %			
Indicateurs synthétiques - Axes d'analyse des parcours																		
Ruptures de parcours																		
Chômage de courte durée	4,6		3,1		n.s.		n.s.		0,0		100,0		19,6		0,0		14,3	
Chômage de longue durée	7,9		13,3		n.s.		16,8		39,3		0,0		30,4		57,1		20,7	
Inactivité d'au moins 1 an	16,1		19,9		19,9		28,1		41,3		27,8		34,6		53,6		29,6	
Fréquences des changements d'emploi tout au long du parcours																		
Emploi stable	76,7		97,7		92,3		100,0		0,0		18,6		41,9		0,0		57,7	
Emploi plutôt instable	18,0		0,0		6,4		0,0		100,0		43,2		31,7		0,0		24,8	
Emploi très instable	5,4		2,3		1,3		0,0		0,0		38,2		26,4		100,0		17,5	
Sens des trajectoires																		
Trajectoire stationnaire qualifiée	100,0		0,0		0,0		0,0		1,4		8,1		0,0		6,8		16,7	
Trajectoire stationnaire peu qualifiée	0,0		0,0		0,0		100,0		55,5		56,6		0,0		66,3		42,7	
Trajectoire stationnaire d'indépendants	0,0		0,0		100,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		3,5	
Trajectoire ascendante	0,0		100,0		0,0		0,0		43,1		35,3		0,0		27,0		29,6	
Trajectoire descendante	0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0		100,0		0,0		7,5	
Conditions de travail tout au long du parcours																		
Utilisation insuffisante des compétences	34,7		37,3		34,1		43,4		51,2		58,5		54,2		63,0		46,4	
Travail non reconnu à sa juste valeur	46,7		38,2		52,8		47,9		46,2		57,7		53,3		56,8		48,4	
Travail sous pression	57,7		43,6		35,9		37,2		39,9		48,2		44,7		49,5		44,7	
Tensions avec le public	63,1		52,7		33,1		34,9		43,6		46,7		48,7		43,4		46,5	
Mauvaises relations avec collègues/pas de relations	40,3		43,1		76,4		41,9		58,8		53,9		55,0		58,6		49,5	
Difficultés de conciliation vie privée / vie professionnelle	55,7		50,8		52,2		44,0		52,3		51,5		47,3		50,0		50,0	
Travail de nuit	38,4		48,3		52,6		46,8		53,1		51,2		53,8		55,7		48,8	
Travail répétitif	20,4		45,5		36,2		48,8		55,6		62,2		59,1		58,4		47,8	
Travail physiquement exigeant	27,6		41,1		75,6		54,7		50,8		55,2		53,2		49,6		48,0	
Exposition à des produits nocifs	31,7		46,5		61,1		51,4		49,5		55,6		55,1		49,4		48,2	
Caractéristiques sociodémographiques																		
	% dans la classe*	Odds-ratio	% dans la classe	Odds-ratio	% dans la classe	Odds-ratio	% dans la classe	Odds-ratio	% dans la classe	Odds-ratio	% dans la classe	Odds-ratio	% dans la classe	Odds-ratio	% dans la classe	Odds-ratio	% dans la classe	Odds-ratio
Sexe																		
Hommes	50,6	1,5	60,4	1,6	59,3	n.s.	48,7	1,4	45,1	0,8	53,4	n.s.	41,9	0,6	36,0	0,6	49,5	
Femmes	49,5	ref	39,6	ref	40,8	n.s.	51,3	ref	54,9	ref	46,6	ref	58,1	ref	64,0	ref	50,5	
Âge																		
De 20 à 29 ans	0,7	0,7	0,0	0,5	0,5	n.s.	0,8	0,5	2,5	n.s.	4,0	n.s.	2,6	n.s.	6,8	4,2	2,0	
De 30 à 39 ans	22,9	0,7	10,4	0,5	13,8	n.s.	12,3	0,5	27,7	n.s.	36,5	1,4	31,6	n.s.	40,1	1,8	22,8	
De 40 à 49 ans	28,0	ref	22,9	ref	17,5	ref	23,2	ref	29,0	ref	36,4	ref	23,8	ref	25,8	ref	26,4	
De 50 à 59 ans	27,3	1,3	33,0	1,7	18,3	n.s.	31,1	1,7	22,2	0,8	15,6	0,4	25,7	n.s.	15,3	0,6	25,4	
De 60 à 69 ans	16,2	1,5	24,3	1,9	29,1	2,2	22,6	1,8	13,9	0,7	6,2	0,2	12,6	n.s.	8,1	0,4	16,8	
De 70 à 74 ans	4,9	1,9	9,3	1,8	20,8	3,5	10,0	2,1	4,8	0,6	1,4	0,2	3,6	n.s.	3,9	0,5	6,7	
Âge moyen de la classe	49,6		54,4		56,8		50,7		47,7		43,2		46,9		43,2		50,0	
Niveau de diplôme																		
Aucun diplôme	0,8	0,5	6,3	n.s.	16,4	n.s.	13,3	0,8	11,4	n.s.	9,3	n.s.	8,6	0,6	13,3	1,5	9,3	
CEP	1,5	0,5	16,3	1,5	27,4	1,5	19,0	n.s.	12,3	n.s.	6,3	n.s.	8,8	0,6	9,5	n.s.	12,1	
BEPC	3,1	0,5	7,8	n.s.	7,1	1,5	9,2	n.s.	8,6	n.s.	7,2	n.s.	8,7	1,4	7,8	n.s.	7,5	
CAP BEP	8,8	ref	33,0	ref	30,1	ref	40,6	ref	36,7	ref	42,2	ref	32,9	ref	32,5	ref	32,4	
Bac technique	5,7	3,5	8,3	0,6	8,2	0,7	5,1	n.s.	8,2	n.s.	10,3	n.s.	8,6	2,4	9,2	n.s.	7,5	
Bac général	10,0	3,9	9,3	0,5	3,4	0,7	6,9	n.s.	7,1	0,8	6,3	0,6	11,2	3,0	9,9	1,4	8,2	
Bac+2	21,4	10,8	8,2	0,3	5,2	0,7	3,5	0,5	8,6	0,7	8,5	0,6	9,4	4,4	8,8	n.s.	9,3	
Bac+3 et plus	47,7	19,6	9,6	0,1	3,3	0,7	1,3	0,5	6,4	0,4	8,7	0,5	10,8	9,5	8,3	n.s.	12,7	
Profession																		
Agriculteur	0,0	-	0,0	4,5	66,5	-	4,0	0,0	1,1	n.s.	1,1	0,6	1,7	0,1	0,2	0,5	3,6	
Artisan	6,9	-	15,9	4,5	33,5	-	0,0	0,0	7,8	n.s.	5,1	0,6	0,1	4,8	0,5	7,0		
Cadre	35,2	-	26,1	29,6	0,0	-	0,0	0,0	10,8	1,3	9,2	n.s.	0,0	6,5	0,6	12,8		
Profession intermédiaire	57,9	-	34,3	12,2	0,0	-	0,0	0,0	15,0	n.s.	18,6	n.s.	6,1	12,3	0,5	20,3		
Employé	0,0	-	9,6	ref	0,0	-	56,7	ref	29,7	ref	35,1	ref	40,9	ref	31,3	ref	28,3	
Ouvrier	0,0	-	14,1	n.s.	0,0	-	39,3	0,7	35,7	1,3	31,0	n.s.	51,2	n.s.	44,9	1,3	27,9	
Fonction																		
Production	6,9	0,6	11,5	0,6	33,7	-	30,3	n.s.	20,4	n.s.	22,2	n.s.	30,9	1,9	18,6	n.s.	20,3	
Réparation	4,0	0,4	5,5	0,7	32,6	-	8,3	n.s.	5,7	n.s.	7,9	n.s.	4,4	n.s.	3,8	n.s.	6,0	
Nettoyage	0,1	0,4	8,9	2,2	0,0	-	8,9	0,6	13,0	n.s.	7,4	n.s.	13,6	1,4	15,6	n.s.	9,1	
Manutention	1,1	0,4	3,8	0,7	0,0	-	6,8	n.s.	4,5	0,7	9,0	n.s.	10,2	2,4	5,7	n.s.	5,6	
Secrétariat	2,8	0,4	5,9	n.s.	0,0	-	14,0	1,3	9,7	n.s.	9,7	n.s.	7,6	0,4	12,1	n.s.	9,2	
Gestion	7,4	0,6	13,8	1,4	0,0	-	7,4	1,4	8,5	n.s.	7,3	n.s.	3,9	0,5	4,5	0,6	7,9	
Commercial	8,6	ref	13,7	ref	33,7	-	5,4	ref	9,0	ref	10,1	ref	6,4	ref	11,5	ref	9,0	
Recherche	13,3	1,9	7,6	n.s.	0,0	-	0,4	0,8	2,9	n.s.	3,8	n.s.	1,9	0,7	2,8	n.s.	4,6	
Enseignement	29,5	4,8	5,7	0,4	0,0	-	0,4	0,8	2,7	0,5	2,9	0,7	2,8	0,7	3,9	0,6	6,6	
Soins	13,6	2,0	7,7	n.s.	0,0	-	7,8	0,8	9,2	n.s.	9,0	n.s.	6,2	0,7	9,6	n.s.	9,0	
Secteur d'activité																		
Agriculture	0,7	0,8	0,9	0,6	66,3	-	6,3	6,3	2,2	0,4	2,7	n.s.	5,8	2,5	2,1	n.s.	5,2	
Industrie	12,7	0,8	18,5	0,6	1,4	-	24,0	1,3	17,9	n.s.	20,4	n.s.	23,4	1,4	14,0	n.s.	18,3	
Construction	4,0	0,8	6,1	0,6	4,1	-	7,9	1,2	7,9	1,3	7,0	n.s.	5,5	n.s.	7,4	n.s.	6,6	
Tertiaire	80,8	ref	73,1	ref	27,2	-	59,9	ref	69,6	ref	68,1	ref	63,6	ref	72,9	ref	68,0	

* La somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 en raison des arrondis, des réponses non renseignées et, dans le cas de la fonction, d'absence de description de la fonction pour les indépendants et les chefs d'entreprise.

Lecture - 4,6% des personnes ayant eu des parcours « stables très qualifiés » ont connu un épisode de chômage de courte durée, contre 14,3% de l'ensemble de la population étudiée. À diplôme, âge, profession et fonction identiques, le rapport du nombre des personnes appartenant au groupe des "stables très qualifiés" sur le nombre des personnes appartenant à tous les autres groupes est multiplié par 1,5 chez les hommes par rapport aux femmes (p<0,05).

Note - Les odds-ratios grisés correspondent aux valeurs lorsque les modalités ont été regroupées pour effectuer les calculs.

Champ - Personnes de 25 à 74 ans, ayant un parcours professionnel d'au moins 10 ans.

Source - Enquête SIP 2007, calculs DARES-DREES.

Présentation de Terra Nova

Terra Nova est un *think tank* progressiste indépendant ayant pour but de produire et diffuser des solutions politiques innovantes.

Née en 2008, Terra Nova se fixe trois objectifs prioritaires.

Elle veut contribuer à la rénovation intellectuelle et à la modernisation des idées progressistes. Pour cela, elle produit des rapports et des essais, issus de ses groupes de travail pluridisciplinaires, et orientés vers les propositions de politiques publiques.

Elle produit de l'expertise sur les politiques publiques. Pour cela, elle publie quotidiennement des notes d'actualité, signées de ses experts.

Plus généralement, Terra Nova souhaite contribuer à l'animation du débat démocratique, à la vie des idées, à la recherche et à l'amélioration des politiques publiques. Elle prend part au débat médiatique et organise des événements publics.

Pour atteindre ces objectifs, Terra Nova mobilise un réseau intellectuel large.

Son conseil d'orientation scientifique réunit 100 personnalités intellectuelles de l'espace progressiste français et européen.

Son cabinet d'experts fait travailler près de 1000 spécialistes issus du monde universitaire, de la fonction publique, de l'entreprise et du monde associatif.

Terra Nova s'intègre dans un réseau européen et international d'institutions progressistes. Ces partenariats permettent d'inscrire les travaux de Terra Nova dans une réflexion collective européenne et donnent accès aux politiques expérimentées hors de France.

Terra Nova, enfin, est un espace collectif et fédérateur. Elle constitue une plateforme ouverte à tous ceux qui cherchent un lieu pour travailler sur le fond, au-delà des courants et des partis, au service des idées progressistes et du débat démocratique. Elle travaille pour le collectif sans prendre part aux enjeux de leadership. Sa production est publique et disponible sur son site : www.tnova.fr

Terra Nova - Déjà parus

Sécurisation des parcours professionnels : pour un compromis social ambitieux, Pôle « Affaires sociales » de Terra Nova (Terra Nova, 2012)

Numérique : renouer avec les valeurs progressistes et dynamiser la croissance, Nelly Fesseau, Gabriel Lavenir* (Terra Nova, Contribution n°25, 2012)

Réinventer l'abondance : pour une politique des consommations, Dalibor Frioux, Guillaume Cantillon (Terra Nova, Contribution n°22, 2012)

Réinventons notre système de santé, Daniel Benamouzig (Terra Nova, Contribution n°29, 2012)

Une nouvelle ambition pour le sport, Arnaud Flanquart, Georges Vigarello, Patrick Mignon (Terra Nova, Contribution n°23, 2012)

Investir dans l'avenir, une politique globale de compétitivité pour la France, Olivier Ferrand et Louis Schweitzer (Terra Nova, 2012)

L'axe UMPFN : vers le parti patriote ? Antoine Legouest*, Barthélémy Laffemas*, Erwan Lecoœur, Grégoire Kauffmann, Ismail Tsouria*, Jean-Yves Camus, Julien Bernard*, Olivier Ferrand (Terra Nova, 2012)

Une vision progressiste de l'entreprise, Marc Deluzet (Terra Nova, Contribution n°30, 2012)

Quels métiers de l'aide médico-sociale aux personnes handicapées et dépendantes ?, Florence Weber (Terra Nova, Contribution n°28, 2012)

Banlieues et quartiers populaires : remettre les gens en mouvement, Jacques Donzelot, Anne Wyvekens et Yacine Djaziri (Terra Nova, Contribution n°27, 2012)

Biodiversité – Prendre soin de la nature : un investissement pour l'avenir, Aude Auroc, Jules Vertin, Maud Lelièvre (Terra Nova, Contribution n°24, 2012).

Nicolas Sarkozy 2007-2012 : le dépôt de bilan, par le cabinet d'experts de Terra Nova (Terra Nova, 2012)

Pour une régulation des hautes rémunérations, Martin Hirsch, Gaby Bonnard, Sandra Desmettre (Terra Nova, Contribution n°20, 2011)

L'imposture, dix ans de politique de sécurité de Nicolas Sarkozy, Préface de Robert Badinter, Valérie Sagant, Benoist Hurel et Eric Plouvier (Terra Nova, Contribution n°19, 2011)

Changer de politique de sécurité, Jean-Jacques Urvoas et Marie Nadel (Terra Nova, Contribution n°18, 2011)

Pour une République des services publics, Martine Lombard et Jean-Philippe Thiellay, (Terra Nova, Contribution n°17, 2011)

Les primaires : une voie de modernisation pour la démocratie française, par Olivier Ferrand, Florence Chaltiel, Marie-Laure Fages, Harold Huwart et Romain Prudent (Terra Nova, 2011)

2012-2017 : Renforcer la négociation collective et la démocratie sociale, Henri Rouilleault, (Terra Nova, Contribution n°15, 2011)

Ecole 2012 : Faire réussir tous les élèves, François Dubet et Ismaël Ferhat (Terra Nova, Contribution n°14, 2011)

Pour une mobilité durable, Diane Szykier, (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°13, 2011)

Faire réussir nos étudiants, faire progresser la France, propositions pour un sursaut vers la société de la connaissance, par Yves Lichtenberger et Alexandre Aïdara (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°12, 2011)

Coopération internationale : éléments d'une politique progressiste, par Anne Mingasson (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°11, 2011)

Politique familiale : d'une stratégie de réparation à une stratégie d'investissement social, par Guillaume Macher (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°10, 2011)

D'un capitalisme financier global à une régulation financière systémique, par Laurence Scialom et Christophe Scalbert (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°9, 2011)

Maîtriser l'énergie : un projet énergétique pour une société responsable et innovante, par Alain Grandjean (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°8, 2011)

Les défis du care : renforcer les solidarités, par Gilles Séraphin, rapporteur du groupe, préface de Marc-Olivier Padis, directeur éditorial de Terra Nova (Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°7, 2011)

L'accès au logement : une exigence citoyenne, un choix politique, par Denis Burckel, rapporteur du groupe (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°6, 2011)

L'implication des hommes, nouveau levier dans la lutte pour l'égalité des sexes, par Emmanuel Borde, Dalibor Frioux, François Fatoux, Céline Mas, Elodie Servant, rapporteurs du groupe de travail (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°5, 2011)

Les politiques de lutte contre la pauvreté : l'assistanat n'est pas le sujet, par Marc-Olivier Padis et le pôle « Affaires sociales » de Terra Nova (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°4, 2011)

Pour une prise en charge pérenne et solidaire du risque dépendance, par Luc Broussy (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°3, 2011)

L'avenir de la décentralisation, par Victor Broyelle et Yves Colmou, président du groupe de travail et Karine Martin, rapporteure (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°2, 2011)

Gauche : quelle majorité électorale pour 2012 ?, par Olivier Ferrand, Bruno Jeanbart, présidents du groupe de travail, et Romain Prudent, rapporteur (Terra Nova, Projet 2012, contribution n°1, 2011)

La justice, un pouvoir de la démocratie, par Daniel Ludet et Dominique Rousseau, président du groupe de travail, et Hélène Davo et Sonya Djemni-Wagner, rapporteures (Terra Nova, 2010)

Pour une réforme progressiste des retraites, par Olivier Ferrand et Fabrice Lenseigne (Terra Nova, 2010)

Accès à la parenté : assistance médicale à la procréation et adoption, par Geneviève Delaisi de Parseval et Valérie Depadt-Sebag (Terra Nova, 2010)

L'Etat Pyromane, ouvrage collectif sous la direction d'Olivier Ferrand (Terra Nova, Delavilla, 2010)

L'Europe contre l'Europe, par Olivier Ferrand, président de Terra Nova (Hachette Littératures/Terra Nova, 2009)

Pour une primaire à la française, par Olivier Duhamel et Olivier Ferrand (Terra Nova, 2008)