

La précarité de l'emploi

La précarité de l'emploi est l'un des thèmes centraux de notre groupe de travail ; les indicateurs que nous devons proposer portent sur l'emploi, le chômage, le sous-emploi, *et la précarité de l'emploi*, selon la demande du bureau du Cnis du 21 avril 2007. Au cœur du mandat du groupe, ce thème n'est pas facile à cerner, comme l'a montré la discussion lors de la réunion du 28 janvier sur l'instabilité, l'insécurité et la précarité de l'emploi. Il est donc nécessaire d'y revenir.

La précarité de l'emploi renvoie à un phénomène multidimensionnel, dont la définition diffère selon les auteurs (chercheurs, praticiens de la sphère sociale, statisticiens). Tantôt cette notion recouvre un ensemble d'emplois hors normes (*emplois précaires*), tantôt elle se rapporte au vécu individuel (*des précaires*), éventuellement hors de la sphère de l'emploi. La *précarité* est liée en effet à plusieurs notions connexes, la pauvreté, l'instabilité, l'insécurité, le chômage, l'exclusion. Utilisée par les syndicats, les associations, les hommes politiques, la précarité est devenue une catégorie « politique », difficile à enfermer dans une définition. Ainsi, l'acception de la notion de précarité est devenue très large, ce qui entretient une certaine confusion et rend difficile d'aboutir à des mesures précises.

Pour tenter de cerner la notion, il est indispensable de rappeler comment les termes *précarité* et *précarité de l'emploi* sont apparus dans les débats français (1) et quelle est la nature des débats sur ce sujet dans les autres pays développés (européens) (2). Puis la précarité est située par rapport à l'instabilité et à l'insécurité de l'emploi (3). C'est dans cette perspective que des propositions d'indicateurs sont avancées (4).

I- L'apparition de la notion de précarité de l'emploi en France

Le mot précaire vient du latin *precarious*, obtenu par la prière (Petit Robert) ; en droit romain, est précaire ce qui n'est octroyé que grâce à une concession toujours révocable par celui qui l'a accordée¹. Comme le fait remarquer Jean-Claude Barbier², le terme de précarité recouvre de nombreux sens. Il a d'abord été utilisé dans la sociologie de la famille dans un sens assez restreint, puis s'est appliqué à l'emploi, et enfin son sens s'est considérablement élargi au point de caractériser, selon plusieurs auteurs, la société dans son ensemble.

La notion de *précarité* est apparue en France à la fin des années 1970. Elle est à cette époque appliquée aux familles et est très liée à ce qu'on appelait la *nouvelle pauvreté*. Il s'agit d'une condition sociale, d'une situation et d'un processus menant à la pauvreté. Les familles précaires sont les familles qui manquent de réseau de solidarité, d'aide familiale, ce qui les rend vulnérables à tout incident³. Cette précarité a plusieurs dimensions : il peut s'agir d'une précarité de logement, de vie de couple, de revenus, de santé, de liens sociaux et d'emploi. Il n'est pas fait référence au statut de la personne et la précarité de l'emploi est un aspect parmi d'autres (dans cette période, encore proche du plein emploi, le concept particulier de *précarité de l'emploi* n'a pas encore cours). Par la suite, la précarité et la pauvreté resteront liées, même si la notion de précarité évolue (sa dimension familiale s'estompera). Ces notions partagent un point commun : la déstabilisation.

Au début des années 1980, la *précarité* recouvre deux réalités sociales. D'une part, elle reste liée à la pauvreté et d'autre part, elle se met à qualifier le statut des emplois. La précarité sociale (ou des conditions de vie) est examinée dans le cadre du ménage en fonction du pouvoir d'achat, du poids

¹ Dans le Dictionnaire de la conversation, édité en 1854 (tome 15, page 42), on trouve au mot précaire la définition suivante : « précaire : (du latin *precarious*, fait de *precor*, prier, supplier) ce qui ne s'exerce que par tolérance, par permission, par emprunt ou à tout autre titre révocable. On dit une autorité précaire, un pouvoir précaire, une possession précaire, une existence précaire, une vie précaire... » (Dictionnaire de la conversation et de la lecture - inventaire raisonné des notions générales les plus indispensables à tous, par un groupe de savants et de gens de lettres, sous la direction de M. W. Duckett, seconde édition, Paris, comptoirs de la direction, 9 rue Mazarine et chez Michel Lévy Frères, libraires, 2 bis rue Vivienne).

² Jean-Claude Barbier « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie* n°46-2, 2005.

³ Voir notamment Agnès Pitrou, « La vie précaire des familles face à leurs difficultés », CNAF Etudes, Paris, 1978.

des dépenses contraintes dans les budgets familiaux. Le repérage des travailleurs pauvres s'apprécie sur cette base selon l'indicateur européen créé par le comité de protection sociale dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi⁴. Cette forme de précarité ne se superpose pas à la précarité de l'emploi, même si des liens existent entre les deux. *Cette notion est distincte de ce qu'on commence à appeler emplois précaires*. L'intérim et les contrats à durée déterminée existaient déjà avant 1975, mais à partir de cette date, les entreprises les utilisent de manière plus fréquente. Des économistes et sociologues analysent ces formes d'emploi « nouvelles », ou « précaires ». Ils pointent leurs dangers au regard de la protection des salariés et soulignent la nécessité d'une meilleure connaissance de leur impact⁵.

En 1979, une loi traite pour la première fois des contrats à durée déterminée, puis une ordonnance de 1982 limite les cas où il est permis de recourir aux contrats temporaires, et affirme que le contrat de droit commun est le contrat à durée indéterminée. Le terme *précarité* apparaît dans le code du travail : l'article L 124-4-4 instaure une prime pour l'intérimaire qui compense la précarité de sa situation, la *prime de précarité*. Les emplois dits précaires sont ceux qui manquent de sécurité et de perspectives de carrière. Ces termes sont ensuite utilisés couramment par l'administration sociale et dans la législation. En témoigne la loi du 12 juillet 1990 « favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires »⁶. Officialisée par des règles juridiques, la précarité de l'emploi fait son apparition dans le champ de la statistique publique au cours des années 1980, pour décrire le *statut* des salariés, au même titre que l'appartenance au secteur public ou au secteur privé⁷. En 1988, la pertinence de ce vocable est remise en question par l'Insee qui évite de parler d'emplois précaires, préférant parler de formes particulières d'emploi par opposition aux formes traditionnelles.

Au début des années 1990, la précarité de l'emploi se rapporte toujours au risque et à l'incertitude associés aux situations d'emploi, mais si le type de contrat est un élément important pour l'apprécier, beaucoup d'économistes et de sociologues estiment qu'il n'est pas le seul à prendre en compte. Dans l'hôtellerie-restauration, les employeurs utilisent des contrats à durée indéterminée pour des emplois de courte durée⁸, et les contrats à temps partiel dans la grande distribution sont souvent aussi à durée indéterminée. D'autres emplois dont les conditions de travail sont difficiles et de ce fait guère susceptibles d'être occupés durablement sont eux aussi à durée indéterminée. La faible durée de ces emplois vient en partie des modes de gestion utilisés par les employeurs, en partie de ce que les salariés les occupent en attendant mieux.

La constellation des emplois que l'on pourrait qualifier de précaires s'élargit fortement, et certains sociologues estiment alors que c'est toute la société qui suit un processus de *précarisation*. Robert Castel parle « d'effritement de la condition salariale, dont le développement du travail précaire est un des aspects les plus importants »⁹. La précarisation du travail permet, selon lui, de comprendre les

⁴ Les travailleurs pauvres sont des personnes en emploi (au moins sept mois au cours de l'année écoulée) vivant dans un ménage pauvre, c'est à dire dont le revenu par unité de consommation est inférieur à 60% du revenu médian. Cf. Marie-Cécile Cazenave, « Onze millions de travailleurs pauvres en Europe ? » *Connaissance de l'emploi* n°36, Centre d'études de l'emploi, novembre 2006. Voir également Michèle Lelièvre, Eric Marlier, Patrick Pétour, « Un nouvel indicateur européen : les travailleurs pauvres », dossier solidarité et sante n°2, *Les indicateurs dans l'Union européenne : avancement et perspectives*, avril-juin 2004.

⁵ Jean-François Germe et François Michon, « Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi », étude réalisée pour le compte du Cordes, 1980, ronéo, Séminaire d'économie du travail. A cette même époque, un rapport du groupe du Conseil national de la statistique sur les formes particulières d'emploi fait référence aux emplois précaires, ou temporaires, et aussi à d'autres formes de travail, comme le prêt de main-d'œuvre et la sous-traitance.

⁶ L'article premier de cette loi est ainsi rédigé : 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. Elles doivent avoir pour effet de faire reculer la proportion d'emplois précaires en facilitant leur transformation en emplois stables, sous contrat à durée indéterminée, et en favorisant l'infléchissement des comportements de gestion vers des pratiques d'adaptation interne fondées sur l'aménagement négocié de l'organisation du travail. Elles instituent au profit des salariés concernés par ces formes d'emploi à caractère subsidiaire des mesures protectrices, sans préjudice des améliorations pouvant être apportées à leur statut dans le cadre de la négociation collective.

⁷ Pour les statisticiens, le statut complète la profession pour classer les personnes selon leur position sociale. Il permet de distinguer les salariés et les non-salariés, et d'effectuer des clivages parmi les salariés (secteur public ou privé, travail à domicile, apprentissage, puis intérim, CDD et stages...).

⁸ Martine Beauvois, « L'hôtellerie, la restauration et les cafés, un secteur très spécifique en termes d'emplois et de rémunérations », *Insee-première* n°889, mars 2003.

⁹ Robert Castel, « Les métamorphoses de la question sociale », Paris, 1995, Fayard.

processus qui produisent chômage et désaffiliation. Pierre Bourdieu affirme que « la précarité est aujourd'hui partout » : ceux qui y sont soumis sont empêchés de prévoir l'avenir mais ceux qui en sont épargnés sont aussi affectés car menacés. Il s'agit d'un mode de domination qui « contraint les travailleurs à la soumission, à l'acceptation de l'exploitation »¹⁰.

Serge Paugam participe aussi à l'extension de la notion¹¹. Il distingue précarité de l'emploi et précarité du travail. La *précarité de l'emploi* correspond, selon lui, au fait de ne pas pouvoir prévoir son avenir professionnel, ni assurer durablement sa protection sociale. Les critères à prendre en compte sont au nombre de trois, durabilité de la relation d'emploi, unicité de l'employeur, niveau des revenus. Les personnes en CDD, les intérimaires, les contractuels et vacataires de la Fonction publique, les intermittents, les jeunes en apprentissage, les stagiaires et les personnes en contrats aidés ont un statut précaire, défini par le contrat particulier qui les relie à leurs employeurs. Dans leur cas, la précarité de l'emploi se définit à partir de la nature du contrat de travail. Les personnes à temps partiel ou en sous-emploi sont aussi considérées en emploi précaire : c'est l'insuffisance de leurs revenus qui les classe dans cette catégorie. Enfin, les personnes qui sont en CDI à temps plein, mais qui risquent d'être licenciées, ont aussi un emploi précaire car la relation d'emploi risque de ne pas être durable.

La *précarité du travail* renvoie à des situations où le travail est sans intérêt, mal rétribué, faiblement reconnu dans l'entreprise. Les personnes dans cette situation ont un fort sentiment d'inutilité.

Du côté des économistes, de nombreuses études soulignent le risque de segmentation du marché du travail : l'écart croît entre les salariés sous CDI, protégés par le droit du travail (insiders) et l'ensemble des salariés temporaires et des inactifs et chômeurs souhaitant un emploi (outsiders)¹². Beaucoup accèdent de plus en plus tard à un emploi stable ; quelques uns (parmi les moins diplômés) n'alternent que des emplois courts et des périodes de chômage. Parmi les jeunes, même ceux qui trouvent facilement un emploi disposent d'un salaire à l'embauche (abstraction faite du salaire minimum) moins élevé que les générations précédentes¹³, en partie du fait que le développement des formes particulières d'emploi et le maintien d'un taux de chômage élevé pèsent sur l'équilibre du marché du travail.

En conséquence, le sentiment d'insécurité de l'emploi s'est accru continûment, sans relation directe avec le risque correspondant (qui plafonne depuis le milieu des années 1990)¹⁴. Il augmente surtout parmi les salariés sous contrats temporaires (même pour ceux qui retrouvent facilement un emploi), les jeunes et les salariés récents, mais il touche aussi les salariés anciens. Ces derniers risquent moins de perdre leur emploi, mais y perdraient plus du fait de leur ancienneté, notamment en termes de salaire.

Ce sentiment d'insécurité va de pair avec une forte valorisation des statuts stables dans la société française¹⁵. Les salariés manifestent un grand attachement à l'obtention d'un statut stable, même les plus jeunes¹⁶. D'ailleurs, d'autres acteurs influents dans la société, banques et propriétaires bailleurs renforcent cette valorisation des statuts stables quand ils évaluent les risques avant d'accorder un prêt ou d'accepter de louer un logement ; même bien payé, l'emploi temporaire est souvent jugé comme... précaire, au sens d'offrant une garantie de solvabilité insuffisante. Ainsi, la méfiance de ces acteurs

¹⁰ Pierre Bourdieu, « La précarité est aujourd'hui partout », *Contre-feux*, Paris 1998, Liber Raisons d'agir.

¹¹ Serge Paugam, « Le salarié de la précarité », Paris 2000, PUF.

¹² Ces analyses ont été menées au cours des années 1990, et au début des années 2000. Cf. notamment Denis Fougère, « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », Actes des troisièmes entretiens de l'emploi, ANPE, 2003 ; Yannick L'Horty, « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », les Papiers du Cerc, février 2004 ; Magali Befly, Elise Coudin, Roland Rathelot, « Segmentation sur le marché du travail français : les enseignements de la mobilité », séminaire DSDS, 2008, Insee.

¹³ Voir notamment dans *Economie et statistique* n°304-305, 1997, dossier « Les trajectoires des jeunes : distances et dépendances entre générations », les deux articles « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? » Christian Baudelot et Michel Gollac, et « Débuter dans la vie active au milieu des années quatre-vingt-dix : des conditions qui se dégradent », Sophie Ponthieux.

¹⁴ Comme le remarque le Cerc ; cf. « La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques », rapport n°5 du Cerc, 2005, cahier IV, le sentiment d'insécurité. Voir également Fabien Postel-Vinay et Anne Saint-Martin « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi », *Economie et statistique* n°372, 2004, pages 41 et suivantes. Dans la note 6, page 44, les auteurs indiquent que, relativement à ceux des autres pays, les salariés français expriment une très forte insatisfaction vis-à-vis de la sécurité de l'emploi alors qu'ils ne se disent pas particulièrement inquiets face à la possibilité de perdre leur emploi.

¹⁵ L'état actuel du droit du travail est bien en phase avec cette valorisation des statuts stables.

¹⁶ Cf. les résultats des enquêtes Générations du Cereq, cités par Alberto Lopez.

institutionnels empêche les titulaires d'emplois temporaires de sortir d'une certaine précarité sociale¹⁷. Il est vrai qu'à cette aune, les salariés à temps partiel, ceux qui n'ont qu'un emploi intermittent, ou ceux qui touchent un salaire voisin du salaire minimum ne sont pas non plus des clients recherchés par les banques ou les bailleurs, même si leur contrat est à durée indéterminée.

II- La situation dans les autres pays développés

Confronter la notion de précarité de l'emploi en France à la situation dans d'autres pays permet de rappeler les différences institutionnelles mais aussi de pointer certaines convergences.

Dans le cadre d'une recherche financée par la Commission européenne, ESOPE¹⁸, Jean-Claude Barbier a analysé le sens du mot *précarité* en Allemagne, Italie, Espagne et Royaume-Uni¹⁹. Il regarde si la notion définie comme l'importance des formes particulières d'emploi (tout ce qui n'est pas le CDI à temps plein) peut être transposée aux autres pays. Il conclut que la précarité ainsi définie a un sens dans les pays latins, que sont aussi l'Espagne et l'Italie. On sait que la part des CDD dans l'emploi est particulièrement importante en Espagne (de l'ordre de 30%) et que l'emploi « para subordonné », c'est-à-dire pseudo indépendant, s'est beaucoup développé en Italie. Dans les deux cas, comme en France pour les formes particulières d'emploi, ces emplois se caractérisent par une protection sociale de qualité inférieure. Selon Barbier, la notion de précarité n'a pas de sens en Allemagne, au Royaume-Uni et au Danemark. L'auteur ne considère pas que les *mini-jobs* ou les *midijobs* allemands, pourtant caractérisés par un faible nombre d'heures travaillées et un faible salaire, sont des emplois précaires. Au Royaume-Uni, tous les contrats de travail sont équivalents et il n'existe donc pas là non plus de « formes particulières d'emploi », les CDD étant très peu utilisés. Pourtant, il existe des *poor jobs*, aux faibles débouchés. Au Danemark, la précarité de l'emploi est inconnue. Les emplois sont flexibles, autant qu'au Royaume-Uni, mais la protection sociale est généreuse et efficace et le niveau de l'emploi élevé. Les personnes disposent d'une continuité de revenu.

Carole Tuchsirer a également étudié les différentes approches de la précarité en Europe, mais aussi au Japon et aux Etats-Unis²⁰. Pour elle, la définition de l'emploi précaire en termes de contrats de travail n'est certes pas transposable d'un pays à l'autre mais la question de précarité est abordée dans de nombreux autres pays dans un cadre d'analyse plus large, qui renvoie à la qualité de l'emploi, indépendamment du contrat de travail. Les perspectives de carrière, la protection sociale associée à l'emploi, le niveau des revenus et les risques des mobilités sur le marché du travail sont ainsi prises en compte et permettent un clivage entre *good jobs* et *bad jobs*.

La problématique des mauvais emplois et de l'emploi précaire est reprise par les syndicats européens. Un article récent du Monde (16-17 mars 2008) est titré : « les syndicats européens dénoncent la montée des emplois précaires ». Cet article se réfère à un rapport qui cite les contrats temporaires, le temps partiel contraint, les travailleurs pauvres, et d'autres situations préoccupantes²¹.

III- Précarité, instabilité et insécurité de l'emploi

Au terme de ce rapide tour d'horizon, en France et dans divers pays étrangers, les emplois précaires apparaissent comme des emplois sans perspective, assortis d'une plus faible protection sociale que les emplois « normaux », et risquant de déboucher sur du chômage ou de l'inactivité non souhaitée. Dans ces cas là, de faibles niveaux de salaires sont la règle. Les liens sont forts avec le type de

¹⁷ Il en va de même pour le contrat nouvelles embauches (CNE) : lorsqu'ils ont tenté d'obtenir un prêt à l'habitat ou à la consommation, la quasi-totalité des salariés sous CNE (interrogés par le Centre d'études de l'emploi lors d'une enquête qualitative) s'est vu refuser la possibilité d'emprunter. Cf. « le CNE : retour sur une tentative de flexicurité », Bernard Gomel, Dominique Méda, Nicolas Schmidt, Raphaël Dalmasso, Connaissance de l'emploi n°49, Centre d'études de l'emploi, décembre 2007.

¹⁸ European Study of Precarious Employment.

¹⁹ Jean-Claude Barbier, article cité. Voir aussi Jean-Claude Barbier, Robert Lindley, « [La précarité de l'emploi en Europe](#) », Quatre pages CEE, n° 53, septembre 2002.

²⁰ Carole Tuchsirer, « [Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux Etats-Unis](#) », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 97, novembre 2005.

²¹ Confédération européenne des syndicats, « [Quality of jobs at risk](#) », rapport établi par Ronald Janssen, 2008.

contrat de travail dans les pays où les emplois sur ces types de contrats correspondent à des emplois offrant moins de garanties que les autres.

Le Centre d'études des revenus et de la cohésion sociale (Cerc), dans son rapport sur la sécurité de l'emploi²² évite de mettre en avant la notion de précarité, et aborde le sujet d'une autre manière.

Il définit l'instabilité et l'insécurité de l'emploi (p. 8) de la façon suivante : « la stabilité de la relation d'emploi (ou *stabilité de l'emploi*) désigne la continuité du lien d'emploi entre le salarié et une entreprise. La rupture du lien d'emploi peut être le fait du salarié (démission) comme de l'entreprise (fin de contrat, licenciement). Si ces événements sont « rapidement » suivis d'une nouvelle embauche, la situation pour la personne en cause est bien différente de celle qu'elle connaît si elle est durablement au chômage. C'est dans ce second cas que l'on parlera d'insécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi désigne ainsi le fait, pour une personne, de demeurer employée sans interruption « durable », même s'il y a changement d'entreprise. » Un emploi instable peut donc mener à l'insécurité, mais pas nécessairement, si la reprise d'emploi est rapide. Le lien avec l'équilibre du marché du travail, le niveau général de l'emploi, et le taux de chômage est donc important.

1/ L'instabilité

L'instabilité de l'emploi renvoie à la continuité du lien entre le salarié et l'entreprise (les non-salariés sont exclus de cette analyse). Pour suivre la demande de biens ou services qui leur est adressée, les entreprises ont besoin d'adapter en permanence le volume de travail et les qualifications. Pour cela, elles peuvent accroître les compétences (par la formation continue) et moduler le temps de travail de leurs salariés permanents (flexibilité interne), ou recourir à des contrats temporaires ou à la sous-traitance (flexibilité externe). Pour les emplois les moins qualifiés, la flexibilité externe s'est beaucoup développée, et corrélativement l'instabilité des emplois. Selon les secteurs et les entreprises, cette instabilité passe, ou non, par le recours à des contrats temporaires (intérim, CDD).

Cependant, d'après des chercheurs qui ont travaillé pour le compte du BIT sous l'égide de Peter Auer en 2003, une relation de long terme se maintient dans un grand nombre de pays entre employeurs et salariés. L'ancienneté moyenne en emploi des personnes au travail à un moment donné est élevée (plus de 10 ans) et ne baisse guère au cours des vingt dernières années. Mais elle est beaucoup plus faible pour les jeunes (et pour les seniors), et dans leur cas, elle a baissé ; en effet, ce sont surtout eux qui alternent emplois courts et périodes de chômage.

2/ L'insécurité

L'insécurité de l'emploi, mesurée par le taux de transition annuelle entre emploi et chômage, a connu des fluctuations relativement importantes, liées à l'évolution de la conjoncture économique d'ensemble, mais se retrouve au début des années 2000 à son niveau de vingt ans avant²³. L'instabilité et l'insécurité n'évoluent pas toujours en parallèle ; si les passages emploi - emploi sont fréquents, et que le retour à l'emploi après un épisode de chômage est relativement facile (ce qui est le cas dans les périodes de bonne conjoncture), alors l'instabilité ne conduit pas à l'insécurité de l'emploi.

3/ Retour sur la précarité dans cette perspective

Pour appréhender les emplois précaires, tels que définis plus haut, on pourrait considérer les personnes qui sont régies par des contrats de travail autres que le CDI à temps plein (« formes particulières d'emploi selon la terminologie de l'Insee »). Il est clair que cette définition de type juridique ne serait pas tout à fait satisfaisante.

Pour les personnes concernées, les emplois temporaires, le travail à temps partiel, les emplois de courte durée n'impliquent pas, ou pas toujours, une insécurité de l'emploi ; ils peuvent avoir été choisis (par exemple des jobs d'étudiant, ou des activités à temps partiel le mercredi pour des femmes ayant des enfants jeunes) ; ils peuvent servir de tremplin pour progresser. A l'inverse, des personnes en CDI risquent de perdre leur emploi par licenciement et ne pas en retrouver par la suite. Au total, l'exercice d'un emploi précaire n'implique pas forcément la précarité. La signification d'un emploi change selon le type de trajectoire dans lequel il s'inscrit.

²² Cerc, « [La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques](#) », rapport n°5, 2005.

²³ Cerc, rapport cité (voir notamment page 10).

Plus largement, *l'instabilité de l'emploi*, en utilisant la terminologie du Cerc, ne conduit pas nécessairement à une situation d'*insécurité* et celle-ci ne mène pas forcément à la *précarité*. Seule l'analyse des trajectoires peut permettre d'apprécier la précarité de l'emploi : meilleure intégration à l'emploi (emploi stable), maintien aux frontières de celui-ci (sous-emploi ou emploi temporaire), risque de chômage ou de sortie du marché du travail. En d'autres termes, l'instabilité et l'insécurité de l'emploi renverraient à des transitions sur le marché du travail entre deux périodes (l'année en général) tandis que la précarité de l'emploi renverrait à des parcours caractérisés par le chômage, l'inactivité non souhaitée et des emplois de courte durée.

IV- Quels indicateurs associés ?

1/ Indicateurs d'instabilité

Le Cerc propose plusieurs indicateurs que nous pouvons reprendre. D'autres peuvent (ou pourront à terme) y être ajoutés. Tous ces indicateurs pourraient être calculés selon les caractéristiques suivantes : âge, genre, diplôme, contrat de travail, secteur d'activité, taille d'entreprise. S'agissant de la ventilation par type de contrat, voir plus bas les indicateurs de précarité.

→ Le premier est l'**ancienneté** moyenne, à une date donnée, des personnes dans l'entreprise. Il faut remarquer, avec le Cerc, que cette variable est d'interprétation difficile, voire biaisée : par exemple, en période de reprise d'embauche, l'ancienneté diminue sous l'effet de l'afflux de nouveaux salariés et inversement, en période de ralentissement, l'ancienneté augmente.

Un découpage en trois tranches d'ancienneté (moins d'un an, un an à moins de cinq ans, cinq ans et plus) constituerait une autre possibilité (présentant néanmoins la même difficulté, dès lors qu'on calcule des parts).

L'ancienneté peut être évaluée à partir de l'enquête Emploi (questions B61 et suivantes), sur une base déclarative. Elle pourrait l'être à partir du panel des DADS mais cela nécessiterait des travaux lourds de traitement de fichiers, qui pourraient être faits dans le cadre d'études mais non pour la production régulière d'indicateurs. Il faudrait pouvoir corriger ces données des évolutions conjoncturelles pour pouvoir être interprétées plus simplement (au moins avoir des séries longues).

→ Un deuxième groupe d'indicateurs se fonde sur les **flux d'embauches et de sorties**. Plus le taux de rotation est élevé, plus l'emploi dans l'entreprise ou le secteur est instable²⁴. Plusieurs sources peuvent être mobilisées : le dispositif EMMO-DMMO et les déclarations uniques d'embauche (DUE). Rappelons que les EMMO-DMMO ne couvrent pas les contrats très courts (de moins d'un mois) et sont disponibles avec un certain délai (un an). En revanche, les DUE sont exhaustives et paraissent avec un délai plus court (un mois après le trimestre couvert) mais ne concernent que les intentions d'embauche²⁵.

A terme, les DADS pourraient être utilisées pour les analyses de flux. A partir de l'exercice 2007, les DADS permettront de couvrir de manière homogène tous les employeurs et tous leurs salariés. Le délai de disponibilité sera de 15 mois après la fin de l'année couverte. Toutefois, l'expertise de ces données reste à réaliser, et cette expertise est un préalable avant d'envisager des indicateurs.

→ A partir des DADS aussi, on pourrait aussi calculer le **nombre d'employeurs ou de postes différents** occupés par les individus au cours de l'année (là encore, si la qualité des données le permet).

→ Marie Leclair et Sébastien Roux²⁶ ont calculé **la part des heures travaillées par des salariés restant moins d'un an dans l'entreprise** à partir des DADS. Cette mesure permet de distinguer le travail instable du travail stable mais de faible ancienneté. La mesure n'est disponible que de 1994 à

²⁴ Ces flux ont été présentés dans « [Flux de main-d'œuvre, flux d'emploi et internationalisation](#) » publié à l'été 2007 dans *L'Economie Française*, Insee référence. Cet article a été déjà cité à propos des indicateurs de flux (cf. réunion du 12 novembre 2007).

²⁵ Dans ces statistiques (DMMO-EMMO et DUE), on comptabilise les flux de nouveaux contrats et pas des individus ; une personne est comptée autant de fois qu'elle a signé de contrats dans l'année ; ces flux sont plus élevés que le nombre de salariés embauchés au cours de la même période. D'ailleurs, plus les contrats sont courts, plus l'écart entre les deux mesures est important : en 1994, il y avait 300 000 salariés intérimaires en moyenne sur l'année, pour sept millions de contrats conclus). Cette mise en garde figure dans un article de Brigitte Belloc et Christine Lagarenne, « Emplois temporaires et emplois aidés », *Données sociales* 1996.

²⁶ Flexibilité et instabilité de l'emploi : une stratégie des entreprises, Séminaire recherche Insee, avril 2004.

2000. Le rapport Niveaux de vie et inégalités propose d'en faire l'un des principaux indicateurs de l'instabilité (proposition 50, page 49). La mise en œuvre de cette proposition apparaît néanmoins difficile, car ces évaluations nécessitent de lourds travaux préalables sur les données qui peuvent être réalisés dans le cadre d'études mais non de façon régulière en vue de publier des indicateurs.

2/ Indicateurs d'insécurité

L'insécurité de l'emploi correspond, pour une personne, au fait de subir une interruption « durable » d'emploi. Les non salariés ne sont pas a priori exclus de l'analyse. Le Cerc propose des indicateurs, qu'il est possible de compléter. Il serait intéressant de calculer ces indicateurs selon différentes caractéristiques, à condition que l'échantillon le permette : âge, genre, diplôme, contrat de travail, secteur d'activité, taille d'entreprise (à expertiser).

→Le premier indicateur est le **taux de transition annuel entre emploi et chômage** et le second est le **taux de transition annuel entre emploi et non emploi** (chômage et inactivité). Ce second indicateur surestime l'insécurité, puisque la transition peut être souhaitée, comme dans le cas d'un départ en retraite dans les conditions normales. En revanche, le premier indicateur sous-estime l'insécurité de l'emploi, car il néglige les sorties d'emploi vers l'inactivité non souhaitée. L'abandon de la recherche d'emploi par découragement relève de l'insécurité de l'emploi.

Pour la mesure, le Cerc se fondait sur l'enquête Emploi annuelle (pourcentage de personnes en emploi en mars de l'année n et au chômage/chômage ou inactivité en mars de l'année n+1). Il est proposé ici d'utiliser les enquêtes Emploi en continu en gardant un pas d'observation annuel, selon des modalités à préciser²⁷.

→Il est proposé de compléter ces indicateurs de transition entre emploi et chômage par des indicateurs relatifs au nombre de mois passés en emploi durant l'année. Une information de ce type peut être tirée du calendrier rétrospectif de l'enquête Emploi, qui indique la situation au mois le mois au cours de l'année précédant l'enquête.

→Si l'on élargit la perspective, et qu'on s'abstrait de la condition « chômeur l'année n », des statistiques intéressantes seraient construites à partir des DADS annuelles dans lesquelles la date d'entrée en emploi et la date de fin de période d'emploi sont disponibles²⁸ :

- nombre de mois moyen en emploi durant l'année²⁹,
- répartition des individus par durée d'emploi (la répartition par durée d'emploi supérieure à l'année n'est pas connue à partir des DADS annuelles),
- nombre de personnes ayant été en emploi moins de 3 mois, moins de 6 mois, moins de 9 mois dans l'année.

Ces indicateurs seraient disponibles une fois par an, 15 mois après la fin de l'année couverte.

→Pour compléter ces indicateurs d'insécurité de l'emploi, le Cerc propose à juste titre³⁰ d'ajouter le **taux de transition entre chômage et emploi**, de façon à apprécier la probabilité de retrouver un emploi quand on est au chômage. Cet indicateur mesure l'*insécurité sur le marché du travail*, c'est à dire le fait, pour une personne, d'accéder ou de retourner « difficilement » en emploi.

Ce taux de transition peut être calculé à partir de l'enquête Emploi, comme le taux de transition entre emploi et chômage ou entre emploi et inactivité. Cf. ci-dessus.

En complément, l'enquête Sortants de l'ANPE et de la Dares peut être mobilisée pour estimer la probabilité de trouver un emploi quand on est inscrit sur les listes de demandeurs d'emploi de l'ANPE³¹.

²⁷ Dans le cadre des analyses sur les flux d'entrée et de sortie du chômage, le groupe (lors de sa séance du 12 novembre 2007) a étudié la possibilité de construire des indicateurs de transition entre emploi, chômage et inactivité, à partir de l'enquête Emploi. On peut soit se fonder sur la déclaration de situation un an plus tôt, et cumuler les données sur une année, soit utiliser les vagues successives de l'enquête (pseudo-panel).

²⁸ Ces variables sont renseignées si le mouvement a eu lieu dans l'année couverte par la déclaration. Si la variable est à blanc le mouvement n'a pas eu lieu dans l'année.

²⁹ En excluant si possible les entrées telles que les fins d'étude et les sorties volontaires, telles que les départ en retraite.

³⁰ Cerc, rapport cité, page 77.

³¹ Cette enquête a été décrite dans la note sur l'utilisation des sources administratives présentée à la séance du 10 décembre 2007. Rappelons que cette enquête est menée auprès de 15 000 personnes sortant des listes de

→Toujours dans l'optique de l'insécurité sur le marché du travail, d'autres indicateurs pourraient être regardés, notamment ceux ayant trait à l'ancienneté et à la récurrence au chômage, déjà proposés par le groupe de travail³².

3/ Indicateurs de précarité

→ Les indicateurs relatifs à la précarité de l'emploi doivent se rapporter aux parcours des personnes sur le marché du travail, si on admet qu'on peut rendre compte de l'instabilité et de l'insécurité de l'emploi par des indicateurs de transition sur le marché du travail entre deux dates (l'année en général). Cela consisterait à élargir la période d'observation : 3 ans, 5 ans ? nombre d'années travaillées, au chômage ou en activité à un certain âge, par exemple 40 ans ? Le sujet est encore largement à défricher.

C. Perez et G. Thomas³³ dégagent par exemple, à partir des données de l'enquête Emploi utilisée en panel sur 4 ans, sept trajectoires précaires qu'elles opposent à la trajectoire CDI à temps plein :

- contractuels de la fonction publique,
- stages et contrats aidés et chômage,
- passage fréquent par le chômage,
- chômage récurrent (aux quatre dates),
- CDI à temps partiel subi (au moins à une des dates),
- Passage en CDD (au moins à une des dates),
- Intérim (domine la trajectoire).

Comme le suggère un article de Denis Fougère³⁴, on pourrait aussi calculer un indicateur de précarisation (éventuelle) de l'emploi, défini comme la probabilité d'être en emploi précaire (forme particulière d'emploi) ou au chômage la troisième année, sachant que les deux premières années la personne se trouvait déjà dans l'une de ces deux situations.

La mise en place de typologies devrait être encouragée ; si des typologies solides sont établies, elles devraient être suivies de manière régulière. La définition des trajectoires fait évidemment l'objet d'études mais, une fois ces trajectoires définies, il pourrait être possible de quantifier tous les ans le nombre de personnes passant par ces trajectoires. Ces données pourraient être produites de façon plus simples et donc se rapprocher d'indicateurs.

La question des données à mobiliser est délicate : l'enquête Emploi ne semble plus être le bon instrument ; le panel SRCV pourrait sans doute être mobilisé. Il en est de même des enquêtes Générations pour les jeunes. Les données administratives, telles que l'appariement FH-DADS, pourraient aussi apporter une information. Toutefois, il faut rappeler que cet appariement n'a pas de caractère pérenne.

→ Par ailleurs, si, dans la perspective des juristes du travail, il apparaît nécessaire de produire des données d'emplois par types de contrat de travail, à la fois sur le stock de personnes employées et sur les flux d'embauche et les sorties par motifs, il conviendrait de rappeler les limites de cet indicateur. Dans l'approche juridique, les emplois précaires sont tous les emplois temporaires, contrats à durée déterminée (CDD) y compris les contrats aidés, emplois en intérim et contrats nouvelles embauches (CNE).

En stock, pour mesurer la précarité selon cette approche, il est possible d'utiliser en premier lieu les données des enquêtes Emploi, qui permettent de différencier les emplois temporaires selon leur nature (CDD, intérim, CNE, contrats aidés). Dans une perspective à moyen terme, pour compléter, il conviendrait de regarder ce qu'il est possible de tirer des Dads sur cet aspect.

l'ANPE au cours du dernier mois de chaque trimestre. Parmi les motifs de sortie des liste figure la reprise d'emploi.

³² Lors des séances du 26 octobre et du 12 novembre 2007.

³³ C. Perez et G. Thomas, « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », 2005, Economie et Statistique

³⁴ Fougère, article cité, 2003.

Sur les flux d'emploi, les données issues des DMMO-EMMO fournissent des indicateurs de flux d'emploi (embauches et sorties) selon le contrat de travail.

→ Concernant le sentiment de précarité, il faudrait mener des enquêtes de satisfaction. Le Cerc dans son rapport souligne qu'il y en a finalement très peu ; or ce sentiment, fondé ou pas, modère le comportement des acteurs. Cette proposition serait à affiner. Une question de ce type avait été posée lors de la vague 1999 du précédent panel européen³⁵.

³⁵ Postel-Vinay et Saint-Martin, article cité.