

Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux Etats-Unis

Carole TUCHSZIRER

Il est malaisé de proposer une lecture comparative des phénomènes de précarité de l'emploi en Europe et ailleurs. En effet, contrairement à d'autres thématiques sociales, tels la retraite, la santé, voire le chômage, le concept de précarité de l'emploi est loin de constituer, d'un pays à l'autre, une catégorie homogène. Le qualificatif même de précarité n'a pas toujours d'existence ni même d'équivalent ailleurs. Pour entrer dans le vif d'un sujet délicat « qu'y a-t-il en effet de commun entre les 42 % de Suédoises et les 45 % de Britanniques qui travaillent à temps partiel ? Rien n'est plus régulé que le temps partiel suédois, rien n'est moins régulé que le temps partiel britannique » (Maruani, 2000). Ajoutons qu'en Suède, le temps partiel apparaît totalement déconnecté de la problématique de la précarité de l'emploi, ce qui est loin d'être le cas au Royaume-Uni où cette forme d'emploi s'apparente souvent à un emploi de faible qualité. Cet exemple illustre assez bien le fait que d'un contexte national à l'autre, certaines catégories statistiques peuvent renvoyer à des réalités sociales radicalement distinctes. Il faut donc élargir le spectre de l'observation et intégrer à l'analyse les différentes composantes qui caractérisent le rapport salarial propre à chaque

pays (les normes d'emploi, la place des politiques publiques d'emploi, l'état des relations professionnelles, les régimes de protection sociale, etc.). Toutefois, avant même de regarder au-delà de nos frontières, constatons qu'il n'existe pas en France de catégorie statistique susceptible de rendre compte de cette réalité sociale aux aspects multiformes. Et c'est sans doute la raison pour laquelle on a assisté, ici peut-être plus qu'ailleurs, à une sorte d'inflation lexicale pour caractériser l'évolution des formes prises par cette notion, de plus en plus englobante, de précarité de l'emploi.

Des emplois atypiques au précaire : vers une institutionnalisation du phénomène en France ?

En France, quels que soient les glissements sémantiques observés, la précarité de l'emploi se définit avant tout en référence à la nature du contrat de travail et, secondairement, au contenu même du travail. Même si l'émergence du concept de précarité est antérieure à la crise de l'emploi du milieu des années 1970, il n'en demeure pas moins que c'est depuis cette période que la question refait surface dans le débat social. Dès les premiers ef-

DIFFERENTES APPROCHES DE LA PRECARITE ...

fets de la crise, la volonté d'assouplir le code du travail pour répondre aux besoins supposés de flexibilité des entreprises s'est traduite par l'essor de ce que l'on a longtemps qualifié de « nouvelles formes d'emplois ». Au modèle de l'emploi standard est venue s'ajouter une palette d'emplois qui ne sont pas encore désignés à la fin des années 1970 comme des emplois précaires mais comme des « emplois atypiques », signifiant par là même qu'ils restent cantonnés à un segment particulier du salariat, dont la figure dominante reste le salarié à temps plein et à durée indéterminée.

C'est à partir du début des années 1980 que l'adjectif « précaire » est utilisé pour caractériser la nature instable et discontinue des emplois s'écartant de la norme classique sur laquelle était calé le système de protection sociale des chômeurs. En effet, alors qu'apparaissent les premiers signes de nouveaux risques sociaux liés au développement d'emplois instables, le régime d'assurance-chômage, loin de les couvrir, va au contraire voir son champ d'action se rétracter sur la norme d'emploi classique issue de la période fordiste. L'insensibilité de l'UNEDIC à l'essor de ces nouvelles formes d'emplois qui laissent les femmes, les jeunes et d'autres salariés sans filet de protection, explique ainsi l'irruption de l'adjectif précaire pour qualifier ces nouveaux emplois peu ou pas protégés par les régimes sociaux en place. C'est bien l'évolution du binôme emploi/protection sociale qui contribue à faire basculer dans la précarité les détenteurs de ces emplois jusque-là pudiquement qualifiés « d'atypiques ».

Avec l'approfondissement de la crise et la multiplication d'emplois aidés souvent temporaires, le phénomène tend à se développer et c'est au mouvement social que l'on doit, dès 1986, l'usage du substantif « les précaires », sous-entendant par là l'émergence d'un nouveau groupe social. Le passage de l'adjectif au substantif n'est pas qu'un changement de statut grammatical ; il donne à voir une réalité nouvelle : il existe une catégorie de personnes dont le statut social est d'être précaire. Utiliser le substantif, c'est avérer cette réalité nouvelle, ce changement social¹.

Au cours des années 1990 la famille lexicale s'élargit encore avec l'apparition d'un nouveau substantif (précarisation) indiquant cette fois-ci le processus par lequel les salariés sont amenés à devenir « précaires ». Tout se passe comme si la société éprouvait le besoin d'étendre les ressources lexicales pour saisir les aspects inédits d'une réalité en mutation. En effet, au cours de cette décennie, la précarité de l'emploi semble également faire écho à des questions plus anciennes renvoyant à la pauvreté dans la sphère familiale. Apparaît ainsi la figure du « travailleur pauvre » qui malgré l'obtention d'un contrat stable vit au-dessous du seuil de pauvreté et se voit même parfois contraint de recourir aux minima sociaux pour compléter le revenu de son travail. Ce travailleur pauvre est la synthèse de réalités sociales auparavant distinctes puisque l'on peut être pauvre et précaire tout en travaillant.

Cette réalité nouvelle est du reste à l'origine d'une initiative importante, quasi symbolique, puisque le 26 mai 2005,

1. Je remercie chaleureusement Yves Lochar d pour ses recherches effectuées sur l'évolution sémantique du concept de précarité.

les partenaires sociaux et une quarantaine d'associations de lutte contre les exclusions ont signé un appel commun pour combattre conjointement la précarité, la pauvreté et l'exclusion. Comme le soulignait Marie-Thérèse Join-Lambert, à l'origine de cet appel, « il devient évident qu'avec l'accroissement du nombre de salariés pauvres, les publics accueillis par les associations et les syndicats sont sensiblement les mêmes »¹.

C'est peut-être ce rapprochement dans les figures de la précarité qui a conduit certains sociologues à intégrer dans le champ de la précarité de l'emploi des thématiques renvoyant plus directement au monde du salariat. C'est ce à quoi s'est employé Serge Paugam (2002) dans son ouvrage « le salarié de la précarité ». L'auteur s'attache ainsi à élargir les contours du concept de précarité de l'emploi en intégrant à l'analyse les conditions de travail et d'intégration des salariés dans l'entreprise. L'auteur, comme il le dit lui-même, « milite fortement pour que l'on associe étroitement ces deux dimensions lorsque l'on parle de précarité ». Cette posture correspond assez bien à ce qui semble caractériser la période actuelle pour laquelle de nombreux auteurs s'accordent à reconnaître qu'à travers la précarité c'est la société dans son ensemble qui pourrait être déstabilisée. Pour Robert Castel, « nous sommes dans une période où par les marges

commencent à s'institutionnaliser ces nouvelles formes d'activité (CDD, temps partiel, intérim, emplois aidés) qui redéfinissent ce que signifie *être employé*. (...) Si ce processus prenait de l'ampleur, nous irions vers une sortie de la société salariale »². Sur le plan sémantique, on notera d'ailleurs qu'un nouveau terme a fait son apparition, notamment dans la presse. Le précarariat, notion apparue dans les journaux lors de la mobilisation sociale des chercheurs en 2004³, semble désigner une nouvelle forme de relation de travail qui pourrait signifier, comme le craint R. Castel (2003), l'émiettement de la condition salariale.

Si cette thèse peut prêter à discussion⁴, il semble en tout cas que les mutations du marché du travail ouvrent un débat sur les frontières du salariat, un débat qui n'a rien d'hexagonal et dont l'émergence est née un peu partout du développement de nouvelles formes de précarité de l'emploi. Celles-ci ne se lisent pas dans les statistiques internationales, toujours nécessaires, mais dont la construction s'appuie sur des catégories qui ne font pas sens au regard de l'objet si singulier que constitue le thème de la précarité de l'emploi. Voilà pourquoi la synthèse proposée prend délibérément le parti de s'appuyer sur les monographies nationales pour éviter les contresens socio-économiques. La comparaison Royaume-Uni/Suède sur le temps partiel, déjà men-

1. « Un appel à lutter contre l'exclusion », *CFDT Magazine*, juillet-août 2005.

2. Interview accordée au journal *Libération* du 4 avril 2005.

3. Cette mobilisation, qui a fait l'objet d'un regroupement de plusieurs organisations syndicales, est intervenue parallèlement à la tenue d'Assises sur la précarité dans la recherche et l'enseignement supérieur.

4. En France, des études ont montré que malgré la progression des emplois temporaires, le CDI reste la norme. En comparaison internationale, les travaux de Peter Auer (2003) mettent en avant le fait qu'il n'y a pas une tendance générale à la transformation des relations d'emploi vers le « tous précaires » ou le « tous indépendants ».

DIFFERENTES APPROCHES DE LA PRECARITE ...

tionnée, en a fourni une illustration. C'est aussi la raison pour laquelle l'approche comparative qui suit privilégie une entrée par pays pour resituer la problématique de la précarité de l'emploi dans ses différents contextes sociétaux.

Une grande variété de configurations nationales en matière de précarité

Il est plus aisé de définir le travail précaire par ce qu'il n'est pas, un emploi salarié à temps plein et à durée indéterminée, que par ce qui le caractérise. Dans un ouvrage collectif sur les emplois précaires en Europe de l'Ouest, G. Rodgers (1990) retient quatre dimensions du phénomène. Le degré de certitude attaché à la continuité du travail, la notion de contrôle du travail (avoir ou non la maîtrise de ses horaires, de son rythme de travail et de son salaire), la capacité à bénéficier d'une bonne protection sociale et enfin la question des revenus attachés à ces emplois. On pourrait compléter la liste en y incorporant d'autres facteurs comme la place des emplois précaires dans les transitions professionnelles des salariés où une question essentielle domine : ces emplois exercent-ils « un effet de sas » favorisant l'entrée des personnes sur le marché du travail ou au contraire « un effet de nasse » installant les salariés concernés dans le cycle des emplois occasionnels dont ils ne peuvent sortir ? De la réponse à cette question dépend le diagnostic que l'on peut faire sur le bien-fondé de ces formes d'emplois.

Cette dimension transitionnelle permet également d'intégrer à l'analyse des éléments relatifs à la qualité des emplois, qu'ils soient ou non précaires. Le travail de catégorisation qui va suivre ne vise aucunement à établir une typologie des formes de la précarité de l'emploi en Europe

et ailleurs. Son objet est de faire ressortir les points saillants qui émergent de l'observation des différents contextes nationaux en partant des problématiques qui viennent d'être suggérées.

Suède, Danemark, Pays-Bas, les vertus d'une flexibilité régulée

Dans ces trois pays, la notion de précarité de l'emploi est peu ou pas présente dans les débats sociaux. Si des éléments de flexibilité caractérisent pourtant le fonctionnement du marché du travail où les emplois temporaires se sont d'ailleurs développés, les salariés concernés ne semblent pas mettre en avant un sentiment d'insécurité quant à leur avenir professionnel. En effet, ces trois pays ont en commun la culture du compromis social, lequel a permis aux salariés de bénéficier de fortes garanties collectives, que ce soit en termes de protection sociale, de formation professionnelle ou encore de politique active d'emploi. C'est ce mélange de flexibilité de l'emploi et de sécurité salariale qui, en donnant naissance au concept de flex-sécurité, contribue à renouveler les termes du débat sur la précarité de l'emploi en mettant en avant le rôle clef de la protection sociale dans la gestion des transitions sur le marché du travail.

Le Danemark associe ainsi une mobilité élevée des travailleurs, liée à un marché du travail ouvert et peu réglementé, à une forte protection sociale des individus qui permet de maintenir leur revenu quelle que soit leur situation par rapport à l'emploi. L'existence d'un marché du travail relativement fluide doit permettre de faciliter les processus de retour à l'emploi sans forcément recourir au marché du travail activé. En cas d'échec, le recours aux contrats aidés de la politique de l'emploi est conçu comme une étape intermédiaire

devant déboucher sur un retour au marché régulier du travail. Les syndicats ont joué un rôle important pour éviter que les contrats temporaires déployés dans le cadre des politiques de l'emploi ne viennent contaminer le marché du travail. La flex-sécurité à la danoise n'engendre donc pas une précarisation des normes d'emploi en vigueur. Comme le souligne Christelle Meilland, « la baisse du chômage et la quasi-stagnation des formes d'emploi particulières viennent infirmer les craintes d'augmentation de la précarité ou de montée de l'incertitude ». Reste que le temps partiel est important au Danemark (20 % de l'emploi salarié) et qu'il concerne toujours majoritairement les femmes. Toutefois, il s'est développé dans les années 1960 en dehors de toute crise de l'emploi et « a permis la croissance des taux d'activité féminin aujourd'hui quasi identiques à ceux des hommes » (Maruani, 2000).

Les Pays-Bas sont dans le même cas de figure puisque le temps partiel (44 %), développé de longue date pour des raisons culturelles, est également ce qui a contribué à favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail. Ainsi que le note Marie Wierink, « les Pays-Bas constituent un autre exemple d'un de ces pays où l'on ne parle pas (encore) de précarité ». Certes, de nombreux emplois flexibles alimentent le marché du travail sans pour autant être précaires. Les jeunes sont sur-représentés dans ces emplois qui offrent souvent un revenu d'appoint aux étudiants. Ces emplois leur servent également de « sas » pour accéder à terme à des emplois plus stables. La flexibilité, qui se déploie sur un marché du travail plus réglementé qu'au Danemark, est fortement encadrée : d'une part, par le rôle protecteur des transferts sociaux et, d'autre part, par la construction de l'accord sur la

flex-sécurité qui d'une certaine façon a contribué à « la stabilisation des plus instables ». Trois éléments plus récents conduisent néanmoins à nuancer ce diagnostic plutôt positif. Le développement des *working poors*, la progression des travailleurs indépendants (très souvent économiquement dépendants de leurs donneurs d'ordres), et les différentes réformes de la protection sociale qui ont conduit à revoir à la baisse les prestations sociales liées au marché du travail (prestation d'invalidité, d'assistance et d'assurance-chômage). Ces réformes vont conduire un nombre croissant de personnes jusque-là éloignées du marché du travail à devoir l'intégrer, alors qu'elles n'y sont pas préparées du point de vue de leur qualification. Aux Pays-Bas, c'est bien par les réformes de la protection sociale, que la question de la précarité de l'emploi pourrait surgir en s'invitant dans le débat social.

A l'image des Pays-Bas et du Danemark, le concept de travail précaire en Suède est peu pertinent pour analyser la situation du marché du travail. Les emplois atypiques y sont de plus en plus nombreux, en lien avec la crise du début des années 1990, mais ils sont fortement régulés à la fois par le cadre institutionnel et surtout par le dynamisme de la négociation collective. Il est difficile d'analyser les différentes catégories d'emplois atypiques existant en Suède à l'aune des représentations sociales françaises. Le travail à temps partiel occupe, pour des raisons déjà évoquées, une place singulière comme dans les autres pays scandinaves. Quant à l'ampleur des contrats à durée déterminée, elle est liée au système suédois qui a mis en place différents types de congés temporaires donnant lieu à des remplacements par des salariés occupés en CDD. Comme le souligne Annie Joli-

DIFFERENTES APPROCHES DE LA PRECARITE ...

vet « près d'un tiers des emplois à durée déterminée correspond à l'exercice de droits à congés par des salariés à durée indéterminée, et non au comportement de l'entreprise ». Dans le secteur de l'intérim, les femmes, les jeunes et les étrangers sont très présents, mais il est envisageable que le « passage par l'intérim favorise l'insertion ... sur le marché du travail » (notamment pour les jeunes et les immigrants). Ajoutons à ce constat que le travail intérimaire fait l'objet d'une régulation de la part des organisations syndicales et qu'il a été intégré dans le système des relations professionnelles, autre illustration de l'importance des régulations collectives en Suède.

En Allemagne, une précarité de l'emploi qui gagne du terrain

Les analyses divergent sur la qualification de la situation du marché du travail en Allemagne. Pour certains auteurs, le thème de la précarité de l'emploi, notion qui serait peu utilisée, n'est pas central dans le débat social (Barbier, 2005). Adelheid Hege estime au contraire que « depuis la fin des années 1990, les « petits temps partiels » sont perçus sous l'angle de la précarité ». Si cette « perception » de la précarité de l'emploi n'a manifestement pas encore trouvé d'écho dans le débat social, il n'en demeure pas moins que de nombreux emplois dits atypiques font désormais partie du paysage salarial. Plus d'un quart des emplois sont à temps partiel et largement occupés par les femmes. La multiplication des *Mini-jobs*, par leur diffusion auprès de la population immigrée, contribue à la dualisation du marché du travail et pourrait même, à terme, provoquer un effet de contamination des emplois réguliers. Cette question donne d'ailleurs lieu à débat en Allemagne. Les contrats à durée

déterminée qui représentent 11 % de l'emploi salarié tendent également à accentuer « les tendances à la segmentation du marché du travail ». En ce qui concerne l'intérim, secteur encore peu développé en Allemagne, les réformes du marché du travail adoptées dans le cadre des lois Hartz ont abouti à des résultats mitigés qui pour l'heure confirment la place modeste de cette forme d'emploi (Chagny, 2005). Outre-Rhin, c'est par les politiques actives de l'emploi et le durcissement des régimes d'indemnisation des chômeurs que les pouvoirs publics cherchent à développer les formes d'emplois précaires pour « flexibiliser le rapport salarial ».

Italie, Espagne : un débat social dominé par la thématique de la précarité

Beaucoup de points communs ressortent de l'analyse de ces deux marchés du travail. En Italie comme en Espagne, la place importante prise par les emplois précaires trouve une première explication dans le fait que nous sommes en présence de marchés du travail relativement fermés. La réglementation du travail, en imposant des procédures d'embauche et de licenciement assez strictes en dépit des réformes récentes, serait à l'origine de la diffusion d'emplois précaires pour flexibiliser le marché du travail. En Espagne, les contrats temporaires ont historiquement joué un rôle majeur dans l'accompagnement du processus de reconversion industrielle qu'a connu ce pays depuis vingt-cinq ans. En Italie, les emplois flexibles ont permis de faire émerger une partie du travail au noir en le dotant de statuts légaux. La place singulière de ces formes d'emplois explique aussi que dans ces deux pays, la référence à l'emploi standard soit moins présente qu'ailleurs y

compris pour les organisations syndicales.

Reste qu'en Espagne, comme en Italie, la politique de l'emploi, encore embryonnaire, vise moins à favoriser l'insertion de publics en difficulté qu'à lutter contre les rigidités du marché du travail en développant toutes formes d'emplois occasionnels. C'est aussi la raison pour laquelle les politiques d'emploi pratiquées dans ces deux pays contribuent à renforcer les phénomènes de segmentation du marché du travail aux dépens des jeunes et des femmes, phénomènes qu'elles prétendent pourtant combattre. Si l'on ajoute à ce constat la faible protection sociale dont bénéficient la plupart des salariés de ces deux pays, on comprend mieux les raisons pour lesquelles la précarité de l'emploi est un thème récurrent qui domine les débats sociaux, et ce depuis déjà de nombreuses années.

Au cours de la deuxième moitié des années 1990, l'Italie a vu l'emploi atypique se développer dans des proportions importantes pour fluidifier le marché du travail. La réforme Treu a introduit en 1997 le travail intérimaire, mais c'est surtout avec la loi Biagi que l'on a assisté à la multiplication d'emplois flexibles. Aujourd'hui ces formes d'emploi représentent environ 13 % de l'emploi total. Mais ce qui retient surtout l'attention c'est l'importance prise par le travail indépendant (27 % de l'emploi total), qui n'a bien souvent d'indépendant que le nom, d'où le recours à la notion de « parasubordonné » pour caractériser cette forme d'activité.

Comme le souligne Maria-Teresa Pignoni, « même si les négociations collectives ont pu introduire un minimum de règles, les conditions de travail, de protection sociale et de rémunération des travailleurs parasubordonnés demeurent très

précaires ». Le recours à ces formes d'emploi flexibles n'a pas permis de lutter efficacement contre le chômage. Plus généralement, ces mesures se sont avérées peu efficaces dans le Sud de l'Italie, là où le taux de chômage est le plus élevé. Elles ont en revanche été massivement utilisées dans le Nord où le taux de chômage est faible, d'où « des effets d'aubaine qui se sont traduits par plus de flexibilité dans les rapports salariaux ».

Nombre de ces constats valent également pour l'Espagne. C'est pour contourner la réglementation du contrat de travail issu de la période franquiste que les emplois temporaires se sont multipliés. Jusqu'en 1997, les gouvernements en place ont fait le choix de ne pas toucher aux acquis des travailleurs à emplois stables tout en incitant au développement d'emplois précaires provoquant un véritable marché dual du travail (aux dépens des jeunes, des femmes et des chômeurs de longue durée). Aujourd'hui encore près de 30 % des salariés espagnols occupent un emploi temporaire, vécu souvent comme précaire. Car, comme le rappelle à juste titre Catherine Vincent, « le rétrécissement de l'indemnisation du chômage et, plus généralement de la protection sociale, a agi en retour sur la précarisation du salariat espagnol ». En outre, seuls 17 % des contrats temporaires débouchent sur un contrat à durée indéterminée et ne provoquent donc pas « l'effet de sas » attendu.

Depuis 1997, et malgré la pause introduite par le deuxième mandat Aznar, l'ensemble des acteurs sociaux souhaitent parvenir à une unification du marché du travail en échangeant une plus grande flexibilité dans les conditions de licenciement contre un usage plus limité des contrats précaires. Le débat sur la flex-sécurité semble du reste faire son

DIFFERENTES APPROCHES DE LA PRECARITE ...

chemin, y compris dans les rangs syndicaux. L'idée consisterait non seulement à stabiliser les contrats précaires mais surtout à sécuriser les parcours des salariés au moyen de la protection sociale et des politiques actives d'emploi.

Au Japon, des emplois non réguliers pourraient menacer l'emploi à vie

La précarité de l'emploi au Japon a longtemps été le monopole des PME qui font encore les frais des ajustements externes des grandes entreprises où l'emploi à vie reste la norme mais pour combien de temps ? Les aléas du marché ainsi répercutés sur les PME ont eu pour effet de dégrader les conditions de travail des salariés qui y travaillent. Cette précarité des PME est doublée d'inégalités dans le champ de la protection sociale où les régimes de retraite et d'assurance-chômage n'offrent qu'une maigre protection aux salariés issus des petites entreprises. Ainsi que le rappelle Bernard Thomann, « seuls 50,1 % des travailleurs non réguliers sont couverts par une assurance-chômage alors que ce sont surtout les travailleurs temporaires, journaliers et à temps partiel qui sont exposés aux risques de chômage ».

A côté de ce marché du travail dual se développe également, au sein même des grandes entreprises, un volant de travailleurs flexibles, composé d'emplois à temps partiel où les femmes semblent sur-représentées. Cette politique de dérégulation du marché du travail a été fortement encouragée dans les années 1990 sous l'effet des réformes adoptées visant à réduire la part des emplois réguliers au profit d'emplois plus précaires. L'objectif semble en passe d'être atteint et la progression des emplois non réguliers fragilise déjà le modèle de l'emploi à vie des grandes entreprises. Si la notion de préca-

rité est encore peu mobilisée par les syndicats et les partis politiques, nombreux sont les chercheurs en sciences sociales à l'utiliser, tant son usage semble adapté à la réalité du marché du travail nippon.

La qualité de l'emploi objet de débats aux Etats-Unis et au Royaume-Uni

Là encore, il ressort de l'analyse comparée de ces deux pays nombre de points communs. Le marché du travail est peu réglementé et la référence au contrat de travail normal est inexistante. Par ailleurs, la protection sociale, faiblement développée en particulier dans les régimes d'assurance-chômage, n'apporte que peu de garanties collectives aux salariés dont la principale protection réside dans la capacité à retrouver rapidement un emploi. Dans ce contexte, il est finalement surprenant de constater que le concept de précarité de l'emploi soit si peu prégnant pour caractériser la position des personnes sur le marché du travail.

A vrai dire, comme le soulignent Yannick Fondeur et Florence Lefresne, cette précarité existe mais elle ne se mesure pas à travers les mêmes catégories socio-économiques qu'ailleurs. Cette question de la précarité de l'emploi est abordée dans un cadre d'analyse plus large qui renvoie avant tout à la qualité des emplois quelle que soit la forme du contrat de travail. Cette approche est intéressante en ce qu'elle permet de prendre en compte la nature du travail, les perspectives de carrière et plus généralement la gestion de la mobilité sur le marché du travail.

Aux Etats-Unis c'est seulement depuis 1995 que le ministère du Travail tente de recenser ce qui pourrait correspondre à la catégorie des emplois précaires ailleurs. Ces formes d'emplois particulières représentent à peu près 10 %

de l'emploi total et seule la catégorie des travailleurs indépendants connaît un poids notable (7,4 %) et en évolution dans la période récente. C'est donc autour de l'opposition *good jobs/bad jobs* que se construit principalement le débat sur la précarité de l'emploi en focalisant l'attention sur le salaire, la formation, les perspectives de carrière et surtout la protection sociale associée à l'emploi. Reste que les questions liées à la forme de l'emploi et/ou à la qualité de l'emploi n'en font parfois qu'une. Ainsi que le rappelle Yannick Fondeur « le risque d'être employé sur un *bad job* est nettement supérieur pour les travailleurs non standards », un constat qui vaut également pour le Royaume-Uni où, selon F. Lefresne, « le fait d'occuper un emploi temporaire ou à temps partiel diminue significativement la qualité de l'emploi ».

Dans ce pays, la question de la qualité de l'emploi renvoie directement à celle du travail à temps partiel qui représente 25 % de l'emploi total (45 % pour les femmes). Cette forme d'emploi pénalise fortement les salariés concernés puisque, au-delà même de la faiblesse du salaire et du risque de pauvreté qui lui est associé, elle ne donne que faiblement accès aux droits sociaux (maternité, chômage, retraite).

Quant à l'emploi temporaire, faiblement développé au Royaume-Uni, il recouvre différentes modalités de travail qui, du point de vue de la qualité de l'emploi, n'offrent pas toutes les mêmes perspectives. Florence Lefresne souligne que les emplois temporaires jouent plutôt un rôle de marchepied vers l'emploi stable avec toutefois une nuance de taille puisque, selon certaines études, les bénéficiaires de ces emplois temporaires « en portent la marque dans leur trajectoire : avoir occupé un emploi temporaire à un

certain stade de la carrière diminue à long terme les salaires, de 12,3 % pour les hommes et de 8,8 % pour les femmes ». D'autres études viennent conforter la thèse du lien existant entre qualité de l'emploi et statuts d'emploi. La réalité de la précarité de l'emploi au Royaume-Uni, quel que soit le vocable utilisé, explique sans doute l'intérêt grandissant des organisations syndicales pour cette question.

Conclusion

La question du positionnement des organisations syndicales face à ces formes particulières d'emploi est centrale tant le panorama dessiné semble faire état d'une progression de la précarité de l'emploi en Europe, aux Etats-Unis ainsi qu'au Japon. Certes le vocabulaire mobilisé varie d'un pays à l'autre pour qualifier les incertitudes de l'emploi. Certes les problématiques sont partout spécifiques comme le sont les figures de la précarité de l'emploi. Il est tout aussi vrai que dans les pays à faible taux de chômage (Suède, Danemark, Pays-Bas), le sentiment de précarité ou d'insécurité face à l'emploi est bien moins présent qu'il ne l'est ailleurs en Europe (Espagne, Italie, Allemagne, France). Mais des tendances convergentes se font jour à la fois dans l'évolution de la relation au travail et dans le champ de la protection sociale. Tous les pays étudiés ont connu au cours de la décennie 1990 un durcissement des régimes d'assurance-chômage conduisant de nombreux salariés à ne pas, ou plus, bénéficier de cette protection sociale qui permettait de maintenir le salaire indépendamment des aléas de l'emploi. Aucun pays n'a été épargné par cette évolution, pas même les pays du Nord dans lesquels la problématique de la précarité de l'emploi pourrait surgir du fait

DIFFERENTES APPROCHES DE LA PRECARITE ...

de la rétraction des régimes sociaux. La question posée aujourd'hui est donc bien celle du redéploiement de la protection sociale pour parvenir à sécuriser, par le maintien des revenus et des autres formes de droits, des trajectoires professionnelles de plus en plus chahutées.

Sources :

Auer P. (2003), *Stabilité du marché du travail, mobilité et transitions*, Document d'études « Souplesse et sécurité de l'emploi », DARES.

Barbier J.-C. (2005), « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, 46-2.

Castel R. (2003), *L'insécurité sociale, qu'est-ce qu'être protégé ?*, La République des idées, Seuil, Paris.

Chagny O. (2005), « Les réformes du marché du travail en Allemagne », *La Revue de l'IRES*, n°48.

Lefresne F., Tuchsirer C. (2005), « Dynamiques d'insertion et politiques d'emploi, une comparaison de six pays européens », dans *Défis et mutations des relations emploi-protection sociale*, Editions CNRS, à paraître.

Maruani M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. Repères, Paris.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Fayard, Paris.

Rodgers G. et J. (1990), *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail*, IIES, Genève.