

La précarité : et si ce n'était pas le problème ?

Christophe RAMAUX
(Maître de Conférences en économie à Paris I)

Article paru dans l'ouvrage collectif *L'Etat des inégalités 2009. Données et analyses.* Observatoire des inégalités, Belin, pp. 209-215.

L'insécurité sociale, entendu au sens large, ne se réduit pas à l'instabilité professionnelle, laquelle ne se réduit pas à l'instabilité de l'emploi. On peut être en emploi stable depuis de longues années, sous forme d'un CDI, et subir une insécurité sociale si l'emploi en question est à temps partiel et engendre une forte précarité financière. Chacune relève en outre du registre des représentations. L'imaginaire social tend ainsi clairement à amplifier, comme s'il n'était pas déjà suffisant, le poids du chômage et plus encore de la précarité. Et cette représentation fait réalité. Le fait que les jeunes, ainsi que leurs parents, noircissent le tableau de leur insertion sur le marché du travail contribue à expliquer que leur salaire à l'embauche ait parfois baissé au cours des dernières années. Quand il n'y a plus grand-chose à espérer, ne faut-il pas accepter n'importe quoi ? De même, l'idée selon laquelle l'emploi instable s'impose comme modèle étant largement répandue, les salariés tendent spontanément à surestimer la vulnérabilité de leur emploi. Les représentations sur la précarité, au-delà de leur jeu propre, dépendent en outre des garanties institutionnelles offertes aux chômeurs. Le sentiment d'insécurité de l'emploi a ainsi tendance à croître dans les pays où les allocations chômage sont faibles, et c'est le cas de la France, alors qu'il décroît lorsqu'elles sont meilleures.

Dans ce qui suit on s'intéresse à une question bien circonscrite : la précarité de l'emploi. Trois analyses différentes en sont faite : pour certains elle est une *solution*, pour d'autres elle est l'un des *problèmes majeurs* à résoudre, pour d'autres encore elle est certes un problème mais en aucun cas *le* problème majeur.

La précarité : une solution ?

Pour les libéraux, la précarité peut être lue comme une solution. Selon eux, l'emploi est déterminé sur le marché du travail : comme sur tous les marchés, l'ajustement entre l'offre et la demande dépend du prix, en l'occurrence le coût du travail. Si celui-ci est trop élevé, la demande de travail des entreprises est plus faible que l'offre des travailleurs. Il y a donc du chômage. La cause est à chercher du côté des droits sociaux avec les prestations sociales financées par cotisations (rebaptisées pour le coup *charges*), le Smic ou bien encore les allocations chômage et les minima sociaux (les entreprises devant verser des salaires plus élevés afin d'inciter la main-d'œuvre à travailler). Certains libéraux mettent l'accent sur d'autres causes : des imperfections dans la circulation de l'information, par exemple, obligerait les entreprises à verser des salaires supérieurs¹. Reste l'essentiel : tous les libéraux s'accordent pour dire que le seul moyen d'augmenter la demande de travail est de

¹ Il y a mille et une façon d'expliquer, d'un point de vue libéral, comment les travailleurs roublards parviennent à obtenir un salaire trop élevé. Pour une critique décapante de ces fabliaux, voir L. Cordonnier (2000).

réduire le coût du travail. Ils se distinguent uniquement sur les moyens à mettre à œuvre pour y parvenir. Les ultralibéraux plaident pour le démantèlement des droits sociaux avec la flexibilisation du droit du travail, la réduction du Smic et des prestations sociales (ce qui inciterait au passage ceux qui en ont les moyens à se tourner vers les fonds de pension ou les assurances privées). Les sociaux-libéraux plaident, de leur côté, pour l'intervention de l'Etat (c'est pourquoi ils n'hésitent pas à se qualifier de néo-keynésiens) : à l'instar des ultralibéraux, la plupart d'entre eux considèrent que ce sont les droits sociaux qui sont responsables du chômage, mais ils ajoutent qu'on ne peut les supprimer pour des raisons d'équité et de justice (petit clin d'œil au sociologue au passage). Il faut donc que l'Etat intervienne. Pas pour faire n'importe quoi cependant. L'objectif est de réaliser le programme du marché en réduisant le coût du travail. Ils préconisent pour ce faire deux mécanismes. Les aides à l'emploi tout d'abord : l'Etat prend ainsi en charge une bonne part des cotisations sociales employeurs. Les mécanismes d'incitation à la reprise d'activité ensuite : l'Etat incite les travailleurs à accepter des petits boulots mal payés, le temps partiel au Smic horaire étant la norme, en versant un complément à leur (maigre) salaire. C'est le principe de l'*impôt négatif* repris, en France, sous la forme de la prime pour l'emploi. Le RSA est une synthèse des deux mécanismes, puisqu'il se traduit à la fois par une forte baisse du coût du travail pour l'employeur et par une incitation à accepter des petits boulots. Côté carotte donc : l'incitation financière incitant les chômeurs à accepter des emplois précaires ou à temps partiel. Côté bâton : leur contrôle accru avec la menace – c'est tout l'enjeu des débats sur l'*offre valable d'emploi* (OVE) – de suspendre leur allocation s'ils ne l'acceptent pas. Preuve que la frontière entre ultralibéraux et sociaux-libéraux est ténue, les uns et les autres plaident de plus en plus pour ce volet bâton. Avec, en arrière-plan, une forte pensée : « dans le coup de pied au cul, il faut s'interroger sur la responsabilité de la fesse ».

L'emploi précaire, au final, est bien une solution. Pour que plein emploi il puisse y avoir, il faut que le marché du travail soit fluide. L'Etat doit-il intervenir pour faciliter cela avec ses aides en guise de lubrifiant ? Les sociaux-libéraux le pensent, les ultralibéraux s'y opposent. Il faut cependant tenir ces désaccords pour ce qu'ils sont : bien peu de choses.

Deux remarques pour conclure sur les libéraux.

La première pour pointer leur stratégie de grignotage par les marges, qui mobilise, à l'occasion – une stratégie devant toujours se parer de quelques vertus légitimatrices – moult larmes de crocodiles sur la segmentation et les inégalités. Cette stratégie est la suivante : pendant longtemps, afin de contourner les-droits-sociaux-source-de-chômage-acquis-par-les-nantis (les salariés en place), ils ont plaidé en faveur de l'assouplissement à la marge des contrats de travail, *via* la légalisation puis l'assouplissement des conditions de recours au CDD et à l'intérim. Cela étant acquis, ils peuvent s'apitoyer, la main fortement appuyée sur le cœur, sur la segmentation et les inégalités que ces contrats ont introduites. Avec, au final, la chute suivante : pour mettre fin aux dites inégalités, il faut généraliser la précarité. D'où les plaidoyers en faveur du *contrat de travail unique* (un CDI à contraintes allégées), avec le CNE ou le CPE pour tous en guise de nouvel horizon émancipateur.

Seconde remarque : les libéraux - il suffit de lire les propositions de l'OCDE, du FMI ou de la Commission européenne en ce sens - abondent en faveur de la dernière trouvaille à la mode : la flexicurité. Sur le papier, celle-ci est censée combiner flexibilité pour l'entreprise (avec la liberté de se séparer à sa guise du travail liquide) et sécurité pour les travailleurs (*via* des droits à reconversion). Dans les faits, il est piquant de voir comment les déclinaisons les plus libérales de la flexicurité, quand elles évoquent le volet sécurité, en profitent souvent pour

remettre une louche de flexibilité¹. Reste dans tous les cas cet élément : la *flexicurité*, en inscrivant dans les têtes que la flexibilité *de l'emploi* est la nouvelle norme, est une véritable aubaine argumentative pour les libéraux.

La précarité : le problème majeur à résoudre ?

La précarité n'est pas une solution, mais au contraire l'un des problèmes essentiels, si ce n'est le problème central à résoudre : tel est le point de vue adopté par les thèses qui plaident pour ce qu'on peut nommer la variante *qualitative* de la flexicurité. R. Castel indique ainsi que la « *question fondamentale* » est de « *concilier mobilité et protections en dotant le travailleur mobile d'un véritable statut* » (Castel, 2003, p. 84). Avec d'importantes nuances, ce point de vue est partagé par de nombreux travaux, certains penchant vers l'optique libérale (le rapport Boissonnat de 1995 par exemple), d'autres dans un sens plus statutaire (le rapport Supiot, 1999). L'argumentation est en substance la suivante : l'instabilité de l'emploi se développant, il importe d'offrir à la main-d'œuvre des garanties statutaires entre deux emplois (en termes d'allocation mais aussi d'accompagnement). Bien souvent ici la segmentation et les inégalités qui l'accompagnent tendent à être gommées ou du moins amoindries². Si l'instabilité se généralise, n'est-ce pas la preuve que c'est bien la question centrale à résoudre ?

En réalité, outre que les effets de segmentation demeurent extrêmement puissants (*cf. infra*), la durée du lien d'emploi (le temps passé dans la même entreprise) n'a, dans aucun pays industrialisé, baissé de façon significative au cours des trois dernières décennies. Depuis 1997, l'OCDE ne mentionne plus la question de l'ancienneté dans l'emploi dans ses *Perspectives pour l'emploi*. Non qu'elle ne continue pas à collecter des statistiques sur le sujet. La raison est plus prosaïque : les tendances sont étonnement stables, de sorte qu'il n'y a guère plus à dire que ce qui a déjà été dit sur le sujet il y a dix ans. Les dernières données, qui portent jusqu'en 2006, confirment ce constat. Pour la France, on enregistre même une tendance à la hausse puisque l'ancienneté moyenne dans l'emploi est passée de 9,5 ans en 1982, 10,5 en 1992, 11,1 en 2000 et 12,1 en 2006. Cette ancienneté ayant tendance à augmenter avec l'âge, on peut subodorer que l'instabilité croissante est masquée par la déformation de la pyramide des âges. La prise en compte de cet effet ne contredit cependant pas le diagnostic. Si la structure par âge avait été, en 2006, la même qu'en 1992, l'ancienneté

¹ Le rapport Cahuc et Kramarz (2004), qui n'hésite pas dans son intitulé à reprendre le terme de *sécurité sociale professionnelle* avancé par la CGT, préconise, en guise de sécurité, que les chômeurs soient obligés d'accepter « *une activité à temps partiel* » qui « *peut être un stage de formation, ou un emploi dans le secteur non marchand* » (p. 50). Le *workfare* en guise de sécurité donc.

² *Cf.* par exemple Maurin (2002) et, pour une critique de cette lecture, Ramaux (2006).

moyenne aurait été de 10,7 ans... contre 10,5 en 1992¹. Et encore ne s'agit-il que de l'ancienneté constatée au moment de l'enquête et non de l'ancienneté finale².

Les choses ont certes bougé depuis trente ans, mais les transformations sont à chercher ailleurs que dans l'émergence d'un modèle d'emploi intrinsèquement instable, avec l'intermittent comme figure du travailleur de demain³. Sous la pression du chômage de masse, ce sont les formes de la mobilité qui ont muté, avec une forte contraction des mobilités volontaires, les démissions (dominantes durant les Trente Glorieuses), et un développement massif des mobilités contraintes sous la forme d'emplois précaires, même si on en exagère souvent l'ampleur de ceux-ci⁴. L'instabilité professionnelle On mesure au passage le coût en termes d'allocation de la main-d'œuvre (car la mobilité peut bien entendu avoir du bon) : non seulement certains sont précaires ou au chômage et créent donc moins de richesse qu'ils ne le souhaiteraient, mais d'autres qui seraient enclins à quitter leur entreprise ne le font pas par crainte du chômage.

La précarité n'est pas *la* question centrale

D'un point de vue keynésien ou post-keynésien, la précarité est certes un problème, mais elle n'est en aucun cas *le* problème majeur. Pour l'essentiel elle est un surcroît du chômage et c'est donc à lui qu'il convient de s'attaquer en priorité. Si les mesures visant à sécuriser les sans-emploi sont nécessaires, elles ne peuvent tenir lieu de seule ni même de principale réponse aux problèmes d'emploi.

A l'inverse des libéraux, mais aussi des partisans de la variante qualitative de la flexicurité, les keynésiens invitent à sortir d'une analyse centrée sur le marché du travail. Même s'ils peuvent souscrire à certaines d'entre elles (hausse du salaire minimum, baisse du temps de

¹ L'exploitation de la base *Histoire de vie* de l'Insee, qui permet de reconstituer 4 508 carrières sur les cinquante dernières années (soit trois générations nées entre 1940 et 1969), confirme la permanence du schéma de la carrière stable et ascendante. Le changement est à chercher du côté du chômage et de l'instabilité professionnelle qu'il produit (Larquier et Remillon, 2008). Ce qui vaut pour la France, vaut ailleurs ; aux États-Unis, la durée de l'emploi le plus long observé en fin de carrière (pour les hommes) était de 21,9 ans en 1969 et de 21,4 ans en 2002 (Stevens, 2005).

² On peut estimer qu'en France environ 70 % des salariés actuellement en poste resteront, au final, dix ans ou plus (60 % quinze ans ou plus) dans leur entreprise et ce, malgré le développement indéniable de la précarité.

³ Le maintien de la durée du lien d'emploi se comprend aisément : si certains éléments, tels que le raccourcissement du cycle de vie des produits ou la financiarisation des activités, favorisent l'instabilité, d'autres poussent dans le sens de la stabilité. Les nouvelles formes d'organisation du travail, par exemple, mettent l'accent sur le travail en équipe, la polyvalence, l'implication ou bien encore la capacité à innover des salariés, ce qui suppose une certaine durée du lien d'emploi.

⁴ Plus des deux tiers des contrats signés au cours d'une année le sont sous forme de CDD ou de mission d'intérim (les CDI signés les années passées comptant alors pour zéro). Mais il ne faut pas confondre ces flux avec la part (le stock) des emplois précaires dans l'emploi total qui était de 11,7 % (soit 13,2 % de l'emploi salarié) en 2006 selon les données de l'enquête *Emploi* de l'Insee. Le Cerc (2005) établit son diagnostic de hausse de l'instabilité des emplois en se basant essentiellement sur un indicateur : la hausse des taux de rotation de la main-d'œuvre (flux d'embauches et/ou de sorties). Or ces taux n'enregistrent que des flux. Ils sont donc particulièrement sensibles au développement, que nul ne songe à contester, des emplois précaires. Ils ne permettent pas, en revanche, de saisir que, dans le même temps, les emplois durables sont devenus... plus durables.

travail, etc.), les politiques de l'emploi ne sont en aucun cas centrales pour eux. Et cela pour une raison simple : il n'existe pas à proprement parler de *marché du travail* dans le sens où l'emploi dépend d'abord de la croissance et des politiques économiques (budgétaire, monétaire, commerciale, industrielle, redistribution des revenus, etc.¹) à mettre en œuvre pour la soutenir.

Le marché et la concurrence ont du bon. Le tout n'étant pas réductible au jeu des parties, l'intérêt général à celui des intérêts particuliers, on ne peut néanmoins leur confier ce qui ne relève pas de leur compétence : le plein emploi, la satisfaction d'une série de besoins sociaux, la réduction des inégalités, etc. Une intervention publique *inaugurale* est requise. L'économie n'est pas une économie *de* marché, mais une économie *avec* marché *et* intervention publique. A l'inverse des travaux qui diagnostiquent une généralisation de la précarité ou de l'instabilité, les keynésiens insistent sur l'importance à la fois des effets de segmentation et de la conjoncture économique.

Les déclinologues vendent de la peur en laissant entendre que les jeunes sont voués en bloc au déclassement à cause des-avantages-acquis-de-leurs-parents, tandis que les classes moyennes seraient à la dérive, etc. Les faits montrent, au contraire, la prégnance des effets de segmentation et des inégalités. L'enquête *Génération 2004* permet de suivre la trajectoire des 700 000 jeunes qui sont entrés sur le marché du travail cette année-là et cela pendant trois ans (Joseph *et alii*, 2008). Cette enquête confirme que l'emploi atypique, sous formes de CDD ou de missions d'intérim, tend à devenir la forme typique d'accès à l'emploi typique (CDI). Ceci étant, l'accès à ce dernier n'est pas fermé contrairement à ce qu'une idée reçue laisse lourdement entendre. En 2007, 14 % des jeunes entrés sur le marché du travail trois ans plus tôt sont au chômage et 77 % ont un emploi². Parmi ces derniers, 87 % ont un temps plein et les deux tiers un CDI. De fortes disparités existent cependant : le taux de chômage après trois ans atteint 32 % pour les sans-diplôme et 17 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, contre – et c'est bien la preuve que le diplôme protège en partie – 7 % pour les titulaires d'un Bac + 2 ou 3³.

Preuve de l'importance de la croissance, la génération 2001 qui était entrée sur le marché du travail dans un contexte plus difficile encore que celle de 2004 a subi un taux de chômage, au bout de trois ans, plus important (16 % contre 14 %), tandis que celle de 1998 qui a bénéficié d'un contexte favorable a connu un taux de chômage moindre (11 %).

Entre 1997 et 2001, près de 2 millions d'emplois ont été créés. Dans un premier temps, entre 1997 et 1999, près de 30 % des emplois supplémentaires créés étaient temporaires (CDD et intérim), accentuant ainsi leur part dans l'emploi total. Dans un second temps, la précarisation a cependant régressé. Les 500 000 emplois supplémentaires créés entre mars 2000 et mars 2001 l'ont ainsi tous été en CDI (et à temps plein). À ce moment, des chômeurs jugés auparavant « inemployables » ont pu rapidement retrouver un emploi.

Selon les libéraux, le fait que les chômeurs soient souvent peu qualifiés confirme que c'est le coût du travail qui est un frein à leur embauche (leur productivité serait inférieure au Smic). D'où la justification des aides à l'emploi. Pour les keynésiens, ces aides non seulement sont coûteuses et peu efficaces (pas plus qu'on ne fait boire un âne qui n'a pas soif, on ne peut contraindre une entreprise à embaucher si son carnet de commandes ne l'exige pas), mais

¹ La hausse des salaires réels peut, en effet, être favorable à l'emploi (*cf.* Lavoie, 2004).

² 10 % sont dans une autre situation : reprise d'études, formation hors emploi, etc.

³ Autre d'inégalité : le taux de chômage après 3 ans est de l'ordre de 30 % lorsque les deux parents sont nés au Maghreb ou en Afrique subsaharienne, contre 13-14 % lorsque l'un des deux parents ou les deux sont nés en France.

elles créent des trappes à pauvreté, les entreprises étant fortement incitées à ne plus augmenter les salaires (pour ne pas perdre le bénéfice de ces aides). Ce sont bien plutôt des emplois qualifiés qu'il convient de créer. Pour assurer la compétitivité à long terme de l'économie. Mais aussi pour permettre aux jeunes qualifiés de trouver « chaussure à leur pied » et de libérer les postes moins qualifiés qu'ils occupent en lieu et place des moins diplômés.

Une croissance non exorbitante, mais durable, améliore la plupart des indicateurs d'emploi et de précarité, mais aussi de pauvreté, de salaire et de pouvoir d'achat. La visée du plein emploi n'épuise certes pas tout. La question des garanties statutaires à offrir à la main-d'œuvre entre deux emplois que posent certains travaux sur la flexicurité est en ce sens pertinente. En ayant le souci d'un dialogue critique mais constructif, c'est la part de vérité qu'il faut leur accorder. Reste néanmoins l'essentiel : la flexicurité ne peut tenir lieu de substitut aux politiques économiques en faveur du plein emploi.

Bibliographie

Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission du CGP, Ed. Odile Jacob.

Cahuc P. et Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française.

Cordonnier L. (2000), *Pas de pitié pour les gueux*, Ed. Raisons d'agir

Joseph O., Lopez A. et Ryk F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref*, Céreq, n°248, janvier.

de Larquier G. et Remillon D. (2008), « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête « Histoire de vie » », *Travail et Emploi*, n°113, janvier-mars, pp. 13-30.

Lavoie M. (2004), *L'économie post-keynésienne*, La découverte, Repères.

Maurin E. (2002), *L'égalité des possibles. La nouvelle société française*, Seuil, La République des idées, mars.

Ramaux C. (2006b), *Emploi : éloge de la stabilité. L'État social contre la flexicurité*, Coll. Essai, Mille et une nuits, Fayard.

Stevens A. H. (2005), « The more things change, the more they stay the same : trends in long-term employment in the United States, 1969-2002 », *Working paper 11878*, NBER, Cambridge, December, 26 p.

Supiot A. (sous la direction) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne, Flammarion, Paris, juin.

