

Que se passe-t-il entre la société salariale et le chômage ?

Béatrice Majnoni d'Intignano

Publié par la revue Témoin

La société salariale se transforme. La population dite « active », qui compte ceux qui travaillent et ceux qui souhaitent travailler, dépasse un peu 24 millions d'hommes et de femmes en France. Classés par ordre décroissant de sécurité de l'emploi et de générosité de la protection sociale on trouve : 5 millions de fonctionnaires et assimilés, 13 millions de salariés en Cdi, 2,3 millions d'indépendants et un peu moins de 3 millions de chômeurs en 1999. Entre la société salariale à temps plein et le chômage, 5,6 millions de travailleurs sont à temps partiel, en Cdd ou en intérim, apprentis, en stage ou sous contrats aidés. On s'intéressera ici à cette frontière au sens étroit : le temps partiel, les Cdd et l'intérim. L'importance de ces formes d'emploi apparaît dans le tableau. Comment évolueront ces groupes ?

Une société salariale en pleine évolution

Rigueur budgétaire oblige, le nombre de fonctionnaires, passé de 3,5 à 5 millions depuis 1980, devra se stabiliser partout en Europe. Le nombre de salariés du secteur privé fluctue autour de 13 ou 14 millions selon la conjoncture. Ces emplois correspondent à la norme sociale française : stables, à temps complet, socialement bien protégés et occupés par une personne qualifiée pour son poste. Malheureusement leur nombre n'augmente plus guère et a même beaucoup diminué en Europe dans les années 1990. Et dans ce groupe, plus de 2 millions de personnes souhaitent travailler moins longtemps. Les indépendants sont difficiles à classer selon le critère adopté ici, et leur nombre a régressé aussi de 2,7 à 2,3 millions. En revanche, dans l'Europe entière, la plupart des emplois créés depuis une dizaine d'années appartiennent aux trois catégories de la frontière située entre l'emploi traditionnel et le chômage, sauf dans les années de très bonne conjoncture, comme 1999. Le nombre de chômeurs enfin devrait diminuer jusqu'à 2,5 millions dans les années proches sous réserve que la croissance française et européenne actuelle se révèle durable.

La frontière dans l'emploi total

1) Secteur d'activité	Temps partiel	Cdd	Intérim
Services particuliers	76%	10%	0,5%
Services entreprises	60%	7%	1,5%
Btp	5,6%	4,5%	7,6%
Automobile		2,5%	9,3%
Biens intermédiaires	6,2%	3,5%	7,5%
Indust. Ag et Al.		7%	6%
2) Nombre Total	3 600 000	900 000	450 000
3) % popul. active	18%	4,5%	2,2%

Source : Insee et Dares, chiffres 1999 (arrondis)

Le tableau se lit ainsi : 1) les services aux particuliers comptent 76% d'employés à temps partiel, 10% en Cdd et 0,5% d'intérimaires ; 2) 3,6 millions de travailleurs sont employés à temps partiel et 3) ils constituent 18% de la population active.

Pourquoi avoir tour à tour politisé, diabolisé, encensé ces formules intermédiaires d'emploi que sont l'intérim, le Cdd et le temps partiel ? Les Pays du Sud – Espagne, Portugal, Italie et Grèce-interdisaient même l'intérim jusqu'aux années 1990. Les arguments pessimistes, surtout avancés à Gauche, sont connus : il s'agirait de formes inadmissibles de flexibilité imposées par les entreprises, qui peuvent ainsi embaucher sans embaucher et licencier sans entraves grâce aux formules du Cdd

et de l'intérim, traitant le travail comme une marchandise humaine, telles les banques qui prennent des titres en pension (achat au comptant et vente à terme) pendant un certain temps. On évite aussi les risques de grève et les négociations salariales. Beaucoup de ces salariés n'acquièrent pas de droit aux indemnités de chômage faute d'avoir acquis la durée de travail nécessaire. Les intérimaires, eux, souffrent d'un « déficit d'image » auprès de leurs familles et surtout des banques et des bailleurs, dont certains refusent de les considérer comme de vrais travailleurs assurés d'un revenu stable. Difficile pour eux dans ces conditions d'obtenir un crédit à la consommation, un prêt au logement ou de louer un appartement comme tout le monde. Ils se sentent parfois déconsidérés dans l'entreprise même où ils travaillent et moins bien formés que les travailleurs stables. Ils sont en mal d'identification. Enfin, certains souffrent du tournis, ne sachant ni dans quelle entreprise ni dans quelle ville ils seront demain, ni enfin de quel salaire ils pourront disposer. Bref, la frontière serait « l'emploi émietté », le retour insidieux aux abus du capitalisme sauvage à la précarité et à la galère d'avant la société salariale organisée.

Les arguments optimistes, plutôt avancés à Droite, font de la frontière la principale source de création d'emploi dans une Europe au marché du travail trop rigide. Cdd et intérim ont augmenté de 5% à 9% de l'emploi total en France entre 1985 et 1999 et en trois mois, de juillet à septembre 1999, l'intérim a représenté 43% des 88 000 emplois créés. Ces formules constitueraient un sas souple de passage du chômage ou de l'inactivité de renoncement vers l'emploi durable et protégé. Bref, une forme moderne et dynamique de travail dans une économie de plus en plus spécialisée et dans une société de plus en plus diversifiée.

Le temps semble venu de porter un regard plus serein, débarrassé *d'a priori* politique ou idéologique, sur cette frontière de l'emploi. La qualité de ces emplois dépend surtout de la nature de la régulation qui leur est imposée et des accords conventionnels les régissant, qui diffèrent selon les pays. Le jugement sur ces emplois se forgera en observant leurs caractéristiques, qui se révèlent surtout économiques et démographiques.

Un ensemble dynamique qui répond à des besoins spécifiques

Cette frontière constitue en effet un ensemble hétérogène mais très typé et très dynamique. Ces nouveaux emplois concernent surtout des travailleurs non qualifiés, des femmes et des jeunes - ces trois sous ensembles pouvant se superposer ou non-, puisque les hommes qualifiés se réservent les emplois du Saint des saints, ceux qui respectent la norme sociale. Les jeunes constituent 28% des intérimaires et 27% des Cdd, alors qu'ils représentent seulement 8% de la population active. Les femmes 80% des temps partiels et 54% des Cdd, mais 30% seulement des intérimaires, alors qu'elles représentent 46% de la population active. Ces emplois obéissent à des logiques économiques très différentes selon le secteur d'activité, le sexe et la protection sociale ou les intérêts des employeurs. Toute la question actuelle devient : comment concilier les nouveaux besoins de flexibilité et de souplesse des entreprises et le besoin légitime de sécurité et de protection de ces travailleurs ?

Les services et le commerce subissent des variations permanentes ou saisonnières d'activité. Une grande surface doit accueillir la cliente quand elle se présente. L'hôtel de la plage et le chalet de jeunesse en montagne embauchent quand les congés payés commencent et aux périodes de vacances scolaires, qui font arriver la clientèle. Le Mc Donald's s'adapte au flux des touristes. La famille prend une femme de ménage ou une garde d'enfants rémunérée par des chèques emploi service, selon ses besoins. Les fabricants et les marchands de jouets ou de fois gras s'activent avant les fêtes de fin d'année. Tous utilisent les Cdd et le travail à temps partiel qui font partie de la gestion quotidienne de leur main-d'œuvre. Certaines industries comme l'automobile, la chimie, la papeterie, la métallurgie, et aussi le bâtiment, subissent au contraire des cycles d'activité de plusieurs années liés à la conjoncture, et parfois accentués : récessions du début des années 1980

puis des années 1990, ralentissement en 1996 par exemple et reprise entre 1986 et 1989, puis entre 1998 et 2 000. Ces industries, elles, s'adaptent plutôt en faisant appel à des travailleurs intérimaires.

Services ou industrie, toutes les entreprises sont échaudées par la lourdeur des procédures de licenciement et taraudées par les exigences de leurs clients – ils recherchent le prix le plus compétitif- ou de leurs actionnaires – ils exigent la plus forte marge de profit-. Elles doivent donc gérer à flux tendus, avec zéro stock, et en évitant tout excédent de personnel. Dans l'industrie exposée à la concurrence internationale cela devient une question de survie. Ainsi la demande de travail des entreprises est-elle devenue fluctuante, ce qui explique que cette frontière devienne de plus en plus importante. Pour le travail à temps partiel et les Cdd, les admettre et les organiser se révèle souvent la seule manière de blanchir le travail au noir. Pour l'intérim, la seule façon d'inciter les entreprises à tirer parti d'une demande passagère ou pas encore stabilisée, avec l'espoir que l'emploi temporaire se transforme en emploi du Saint des saints. Les industriels s'assurent de la permanence du besoin de travail et de «l'employabilité» du candidat avant d'embaucher en Cdi. Ces formules satisfont ce double désir. Bref, on préfère le concubinage avant le mariage !

Le temps partiel se révèle un monde de «cols roses» qui compte 80 à 90% de femmes selon les pays. En France : 5,5% des hommes sont à temps partiel contre 30% des femmes. Aux Pays-Bas, 68% des femmes. Le Cdd est plutôt un monde mixte de «cols blancs» : on y trouve plutôt des employés (35%), des professionnels de l'éducation, de la santé ou de l'action sociale, enfin des cadres (8%). L'intérim semble plutôt un monde de «cols bleus» masculin, avec 60% d'ouvriers, 70% d'hommes et seulement 1% de cadres.

Chaque catégorie a ses bourgeois et ses prolétaires. Au rang des premiers – les bourgeois de cette frontière se trouvent ces femmes très qualifiées - juristes, fonctionnaires, professeurs, scientifiques, spécialistes de la communication- qui peuvent négocier avec leur employeur un temps partiel long choisi, et se libèrent le mercredi après-midi ou le vendredi pour mieux élever leurs enfants Elles concilient salaire élevé, sécurité de l'emploi, vie familiale et professionnelle plus harmonieuse. 40% des femmes à temps partiel appartiennent à cette catégorie privilégiée. On trouve aussi 40% des intérimaires, hommes surtout, qui travaillent entre 7 et 11 mois, et gagnent donc entre 7,7 et 12 salaires mensuels, et se trouvent depuis une à trois années dans la même agence. Informaticiens, chauffeurs, ouvriers qualifiés, ils sont proches eux aussi du plein emploi. On trouve encore des étudiants souhaitant mettre du beurre dans les épinards grâce à l'intérim ou aux Cdd pendant les vacances universitaires. Et enfin des jeunes très qualifiés – spécialistes des réseaux, techniciens et ouvriers spécialisés, manutentionnaires, ouvriers du tri, de l'emballage, du génie et du béton- qui veulent diversifier leurs premières expériences professionnelles et se forger un bon Cv en travaillant dans plusieurs secteurs plutôt qu'entrer d'emblée dans une entreprise. Cette stratégie se rapproche de celle des diplômés des grandes écoles qui passent par des cabinets d'audit avant de s'attacher à un employeur. Dans ce groupe, les femmes peuvent s'en sortir aussi bien que les hommes.

Au rang des seconds – les prolétaires de la frontière- se trouvent certaines caissières des grands magasins, à temps partiel forcé et contraintes de revenir deux fois par jour, parfois à l'heure de la sortie d'école de leurs enfants ou les femmes de ménage qui doivent nettoyer les bureaux au petit matin. Dans une situation comparable, les intérimaires qui trouvent péniblement une ou deux missions de quelques semaines par an et comme manutentionnaires ou ouvriers non qualifiés. Situation d'autant plus incertaine que le progrès technique menace leur emploi – quand le code barre remplacera-t-il la caissière et l'élévateur le manutentionnaire se demandent-ils ?-. Les unes et les autres sont proches du chômage et à la limite de la pauvreté. Dans ces groupes, au contraire, les hommes s'en tirent mieux que les femmes. Le temps partiel subi est moins protégé que l'intérim, qui bénéficie d'un véritable statut et des conventions collectives assurant un minimum de formation.

Les optimistes et la Droite regardent surtout la première catégorie de cette frontière de l'emploi. Les pessimistes et la Gauche se laissent surtout attirer par la seconde. Et ainsi tout le monde peut sembler avoir raison au moment où il parle! Population hétérogène, cette frontière est constituée de personnes pour qui elle constitue un élément positif et valorisant dans un parcours personnel et d'autres pour qui elle n'est qu'un pis-aller. Y figurer peut résulter autant d'un choix que d'un renoncement. Elle est un marche pied que certains montent et d'autres descendent. Un accès à l'emploi durable ou une attente de retour au chômage. Les deux coexistent. L'exemple du travail intérimaire illustre bien les questions que pose l'organisation de cette frontière du travail.

Les entreprises de travail intérimaire, à la fois concentrées et morcelées, se sont organisées comme une véritable branche d'activité. Un peu comme l'artisanat qui se dit «première entreprise de France». Le travail intérimaire compte en effet trois grandes entreprises en France : Adecco, Manpower et Vedior Bis, qui couvrent 70% du marché, plus 850 entreprises réparties sur tout le territoire avec leurs 4 000 agences environ, qui occupent l'équivalent à temps plein de presque 500 000 travailleurs, mais mettent en réalité 1,8 millions de personnes en contact avec l'emploi chaque année.

Il s'agit d'une activité difficile puisque très cyclique. Le cycle général de l'économie se trouve amplifié en ce qui les concerne puisque les entreprises utilisent des intérimaires en début de cycle, le temps d'apprécier si la reprise de l'activité se révèle assez durable pour justifier qu'elles embauchent elles-mêmes le cas échéant. L'intérim peut de ce fait voir ses effectifs doubler ou fondre de moitié selon la conjoncture, comme par exemple en 1982. Il constitue un bon baromètre pour anticiper cette conjoncture !

En Europe, les principaux adeptes du travail temporaire sont le Royaume-Uni et les Pays-Bas, où il compte pour près de 4% de la population active, puis viennent les Etats-Unis et la France, avec 1,8%, alors que l'ensemble de l'Europe compte seulement 1,4% d'intérimaires (chiffres 1996, Eurostat). Si bien qu l'Europe abrite 44% des intérimaires dans le monde et les Etats-Unis, pourtant précurseurs pour le travail temporaire dès les années 1930, seulement 41%.

Le statut de l'intérim, une solution contre la précarité ?

Les intérimaires sont dans une situation moins précaire que les Cdd. L'intérim s'organise selon une relation triangulaire entre : l'agence, l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice. Il met en jeu deux contrats : une mission entre l'intérimaire et son agence et une mise à disposition du travailleur de l'agence au bénéfice de l'entreprise qui offre du travail. Pour le Cdd, il y a un seul contrat de travail et deux contractants. Alors que 7 intérimaires sur dix étaient chômeurs, un an plus tard, 7 disposent d'un emploi et seulement 2 redeviennent chômeur. A la fin d'un Cdd, le salarié se retrouve seul pour trouver un nouvel emploi et redevient chômeur cinq fois plus souvent que l'intérimaire. Celui-ci, en effet, reste en liaison avec son agence qui lui cherchera une nouvelle mission. Mais les intérimaires travaillent en moyenne moins longtemps par mission - deux semaines environ-, que les Cdd - un peu plus de trois mois-. Enfin l'intérimaire touche un prime de précarité de 10% contre 6% pour le Cdd.

Les intérimaires se répartissent en trois populations. Un tiers du travail est effectué par 17% d'entre eux qui obtiennent plus de 10 missions par an. Un tiers par 25% des intérimaires qui trouvent entre 5 et 10 missions. Et le dernier tiers par 60% des intéressés qui doivent se contenter de 5 missions par an au plus. Les premiers se sentent proches du plein emploi et les derniers du chômage. Les étudiants viennent de plus en plus nombreux dans les agences d'intérim, une fois sur deux faute d'autres contacts avec l'emploi reconnaissent-ils, et représentent plus de 20% des nouveaux intérimaires. Les jeunes témoignent d'une vision pragmatique des choses. L'intérim leur

apparaît bien comme une voie d'insertion efficace puisque plus du tiers des intérimaires sont employés au bout d'un an.

Pour éviter les abus, les motifs de contrats intérimaires sont limités en France à trois types de missions temporaires : remplacer un salarié absent, faire face à un surcroît d'activité ou à une commande nouvelle (cas le plus fréquent), enfin au travail saisonnier (rare ici). Aux Pays-Bas, le contrat d'intérim se transforme en Cdi au bout d'un an et demi de présence dans l'agence de travail temporaire. Ces précautions peuvent avoir leurs effets pervers : par exemple les agences d'intérim hollandaises cessent de proposer des missions à l'approche du terme fatidique aux personnes peu qualifiées qu'elles estiment difficiles à faire employer régulièrement, supprimant ainsi des emplois de court terme !

Les entreprises d'intérim françaises ont cherché à compenser la discontinuité de l'emploi au sein de l'entreprise, pénalisante pour l'employé, par une continuité de la protection et du service aux intérimaires au sein de la profession. Grâce à une série de négociations et à une douzaine d'accords au cours des années 1980 et 1990, le droit conventionnel a été plus loin que le droit positif et a permis d'offrir à ces intérimaires une protection inspirés des mêmes principes que celle dont bénéficient les travailleurs en emploi continu. Ils peuvent cumuler les avantages d'ancienneté acquis au cours des missions discontinues auprès de plusieurs agences et dans plusieurs entreprises et bénéficier d'un guichet unique où faire valoir leurs droits sociaux (formation professionnelle, santé, retraite complémentaire). Leurs droits à la retraite complémentaire par exemple sont gérés par une caisse unique. La profession a créé un « Fonds d'action sociale du travail temporaire » auprès duquel les intérimaires peuvent trouver une garantie vis à vis de leur banquier ou de leur locataire, un système de caution pour les crédits automobile ou les prêts personnels, enfin des informations sociales et des services. Ainsi se trouvent mieux conciliés la flexibilité nécessaire aux entreprises et la sécurité indispensable au travailleur.

Les entreprises tentent aussi de répondre aux besoins des utilisateurs de travail intérimaire, voire de les devancer, en adaptant les qualifications pour accélérer l'adaptation aux nouvelles techniques et à l'innovation. Ainsi, après avoir été pionnières du traitement de texte, certaines le sont-elles aujourd'hui des réseaux informatiques. Elles consacrent 2% de leur masse salariale à la formation contre 1,5% dans le droit commun : offrant des plans de formation pour une adaptation rapide, des formations en alternance et des contrats de formation qualification pour faire acquérir à leurs jeunes travailleurs les qualités nécessaire ou inexistantes dans un bassin d'emploi. On y travaille moins par métier – plombier ou maçon- que par adaptabilité et employabilité.

Aux Pays-Bas, au contraire, l'intérim a été régulé par voie législative. Curieux paradoxe de voir la France, pays de l'interventionnisme législatif, opérer en la matière par la voie contractuelle, alors que les Pays-Bas, royaume de la négociation sociale et du consensus, ont opéré par la voie législative. Mais partout on s'interroge : quel est l'effet de cette frontière sur l'emploi et le chômage ?

Les comparaisons internationales permettent d'affirmer deux choses. D'abord que le travail partagé, sous forme de temps partiel, Cdd ou intérim, contribue à créer des emplois nets et à réduire le chômage comme le démontrent à la fois la Commission européenne et les travaux récents du Conseil d'analyse économique (* *Portrait social de l'Europe*, 1998, *Chômage, Les enseignements des modèles de pays*, J.P. Fitoussi & O. Passet, , CAE, Novembre 1999, ronéoté). Le nombre des emplois de courte durée se révèle en effet en corrélation positive avec l'emploi total et négative avec le niveau du chômage dans les pays de l'Ocde. Plus un pays compte d'emplois partagés de courte durée et plus il compte d'actif et recense moins de chômeurs. Les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal et l'Irlande en fournissent de bonnes illustrations. Le morcellement de l'emploi contribue en particulier à accélérer la rotation de la main d'œuvre, donc à désenclaver les chômeurs de longue

durée et à réduire la durée moyenne du chômage. Les formations alternées, l'apprentissage et les études techniques intenses sont les meilleurs moyens d'intégrer les jeunes et d'augmenter leur taux d'activité. Dans un pays qui, telle la France, peine à développer massivement ce type de formations et souffre d'un taux d'activité des jeunes exceptionnellement bas, les Cdd et l'intérim jouent manifestement ce rôle d'intégration des jeunes. Rappelons que le taux d'activité des moins de 25 ans est de 25% en France contre 55 à 60% au Royaume-Uni, en Allemagne ou aux Etats-Unis.

Une anticipation du contrat d'activité ?

Enfin, l'intérim, tel qu'il est organisé, constitue une expérience en grandeur réelle du «Contrat d'activité » proposé par le rapport de Jean Boissonnat au Commissariat du Plan en 1995. La crise du modèle fordiste et le déclin de la société salariale industrielle remettent en cause la norme d'emploi à vie et à temps plein. Pour faire face aux exigences de la nouvelle économie et préserver les droits des travailleurs, le contrat serait conclu entre un salarié et un collectif d'entreprises. Le salarié pourrait passer d'une entreprise à l'autre, selon ses aspirations individuelles et selon leurs besoins, tout en accumulant l'ancienneté et en gardant l'ensemble de ses droits sociaux ainsi que le contact avec le collectif d'entreprises susceptible de lui fournir du travail. Cette formule permettrait d'alterner différentes formes de travail, y compris la formation, l'activité indépendante ou le travail de courte durée, tout en assurant une garantie de revenu et une continuité de la protection sociale. Les conditions d'embauche et de rupture du travail seraient simplifiées et les charges sociales mutualisées au niveau du groupe d'entreprises.

L'organisation actuelle de l'intérim en France se rapproche à beaucoup d'égards de cette conception. La discontinuité de l'emploi au sein de l'entreprise se trouve en effet compensée par une continuité de services et de droits au sein de la profession.

La frontière de l'emploi apparaît donc aujourd'hui comme un monde hétérogène, où les plus qualifiés trouvent des formes d'accès au travail ou de travail durable les situant tout près du plein emploi. Pour les jeunes, la frontière organise la file d'attente vers un emploi durable. Pour les moins qualifiés, elle permet d'échapper au chômage ou à l'inactivité et de conserver un lien avec le travail et les entreprises. Ces formes d'emploi peuvent se révéler diaboliques si elles sont mal régulées. Les caissières des grandes surfaces en constituent l'exemple type. Si, au contraire, elles sont bien organisées, soit par la loi, soit par des accords professionnels, comme l'intérim en donne l'exemple, elles peuvent contribuer à adapter le travail à la fois aux besoins des entreprises, donc à favoriser l'emploi et la croissance, et aux légitimes prétentions des travailleurs à une juste protection sociale. Enfin, la frontière contribue à augmenter l'activité et à faire diminuer le chômage.