

Sociologie économique
Salariat et marché du travail

Pierre FRANCOIS

Après la fabrique de l'*homo capitalisticus* et l'analyse du rôle de l'Etat, il est temps de pénétrer « le laboratoire secret de la production » (Marx, *Le capital*)

- Cette séance : l'atome de la production – La question du travail.
- Les deux suivantes : l'organisation de la production – la firme et ses transformations.



La question de la division du travail, question fondatrice pour l'économie comme pour la sociologie.



© Ron Leishman * www.ClipartOf.com/440982

La division du travail *capitaliste* : la question du partage de la valeur et de l'exposition au risque.

➔ La relation salariale au cœur de la division du travail.



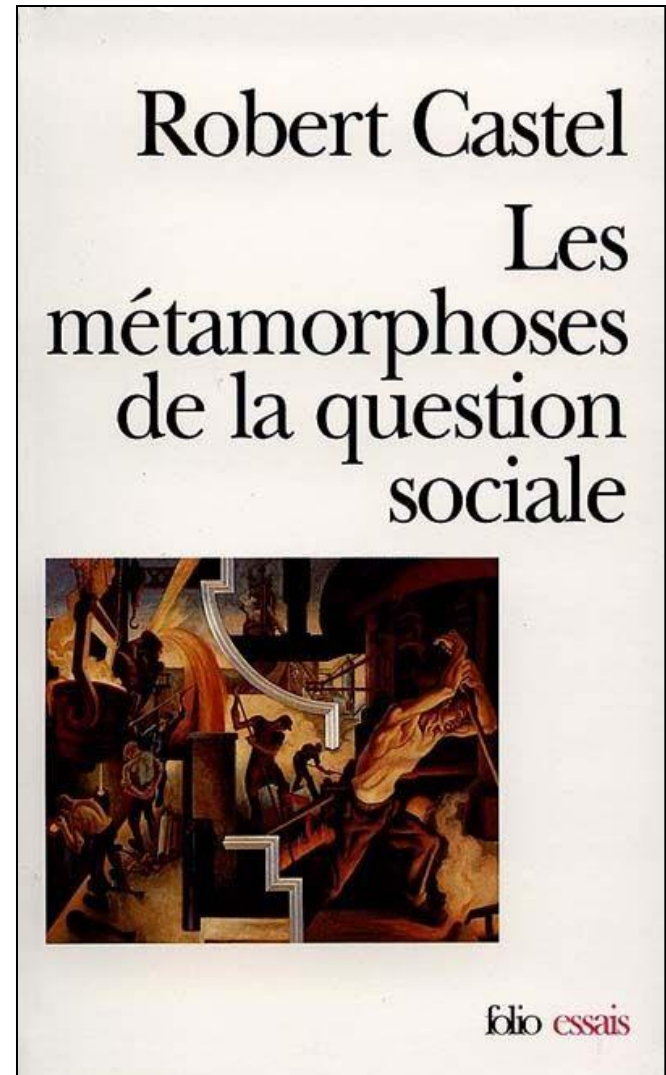
1. La naissance du salariat

2. Le salariat triomphant

3. Le salariat décomposé ?

I. La naissance du salariat

Variations autour de Robert Castel : ce qu'est le salariat et comment il s'est imposé.





Bob a besoin d'un
service ou d'un bien



Bob-le-client va donc s'adresser à
Bob-le- producteur pour obtenir
ce bien ou ce service.





...Bob-le- producteur va fournir à Bob-le-client ce bien ou ce service, en échange d'une contrepartie monétaire.



(Petit rappel : cette marchandisation des rapports de travail ne va pas de soi.)



« Il n’y a plus de corporations dans l’Etat : il n’y a plus que l’intérêt particulier de l’individu et l’intérêt général. Il n’est permis à personne d’inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique dans un esprit de corporation. (...) Il faut remonter au principe que c’est aux conventions libres d’individu à individu de fixer la journée pour chaque ouvrier, c’est ensuite à l’ouvrier de maintenir la convention qu’il a faite avec celui qui l’occupe » (Loi Le Chapelier, 14 Juin 1791, cité in Castel, 1999, p. 305)



Comment Bob-le-client peut-il être sûr
que Bob-le-producteur va bien respecter
ses engagements...





Comment Bob-le-client peut-il être sûr
que Bob-le-producteur va bien respecter
ses engagements...



...et pas gambader dans la
nature ?



Une solution a consisté à supprimer les sources de revenus alternatives de Bob-le-producteur.





« Le propriétaire, le manufacturier se verraient exposés à manquer d'ouvriers quand leurs entreprises demanderaient un grand nombre de bras (...). Cette assistance nuirait donc à l'industrie, à l'emploi des fonds, à la véritable prospérité nationale ; elle aurait, dans ce rapport, les conséquences les plus funestes, les plus radicalement impolitiques ; elle placerait l'Etat ainsi gouverné un état inférieur à tous les Etats qui n'auraient pas cette dangereuse administration » (*Quatrième rapport du Comité pour l'extinction de la mendicité de l'Assemblée constituante*, cité in Castel, 1999, p. 300).



Une autre solution (complémentaire) a consisté à attacher l'assistance aux nécessaires au fait d'avoir travaillé.



→ Le patronage.

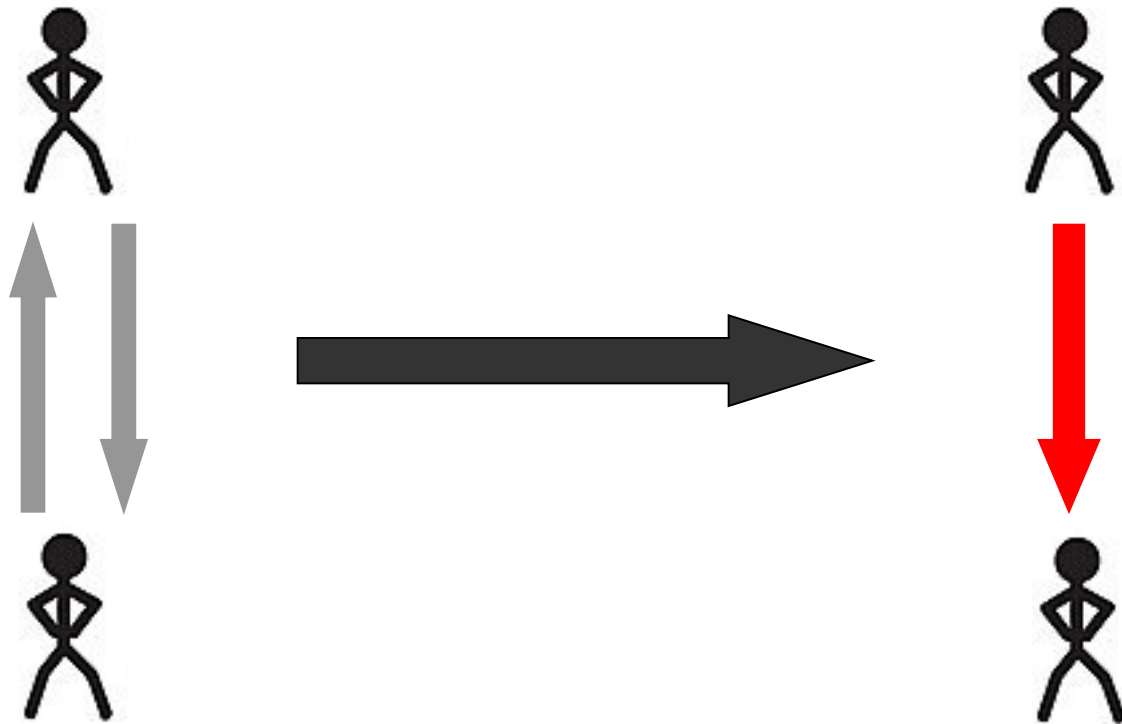




« Le mot patron ne s'applique qu'aux chefs qui assurent à leurs subordonnés la paix et la sécurité. Lorsque ce rôle n'est plus rempli, le patron tombe sous la catégorie des maîtres et n'est plus qu'un employeur, suivant le terme barbare qui tend à se substituer à celui qui prévaut dans les zones où règne l'insécurité » (F. Le Play, *La réforme sociale en France*, cité in Castel, 1999, p. 416).

➔ Le retour au « monde enchanté des rapports féodaux » (Marx et Engels, *L'idéologie allemande*).

Si on procède ainsi, on change profondément la nature de la relation entre Bob-le-client et Bob-le-producteur : la relation est *très inégale*.



« Le travail est une marchandise et, comme telle, un article de commerce. Lorsqu'une marchandise est portée sur un marché, la nécessité que le prix s'élève ne dépend pas du vendeur, mais de l'acheteur. L'impossibilité de survivre de l'homme qui apporte son travail au marché est complètement hors de question selon cette manière de voir les choses. La seule question est : qu'est-ce que ça vaut pour l'acheteur ? » (E. Burke, cité in Castel, 1999, p. 336)



Précisons en quoi consiste
cette relation, en nous
concentrant sur Bob-le-
producteur.



Bob (Bob-le-
producteur) travaille...



...et en travaillant
il crée de la valeur



...et en travaillant
il crée de la valeur

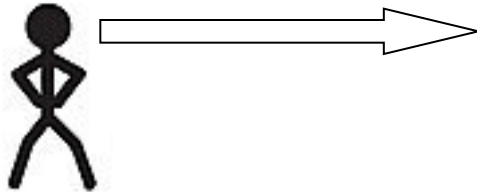


→ Combien ?

La réponse de Marx :

Proportionnellement
à la durée durant
laquelle il travaille

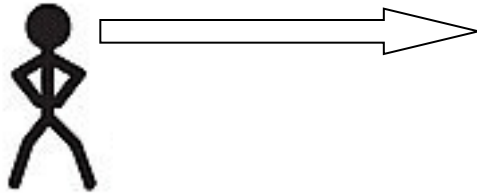
Bob travaille
8 heures...



La réponse de Marx :

Proportionnellement
à la durée durant
laquelle il travaille

Bob travaille
8 heures...



...Bob crée une valeur
proportionnelle à 8
heures de travail.

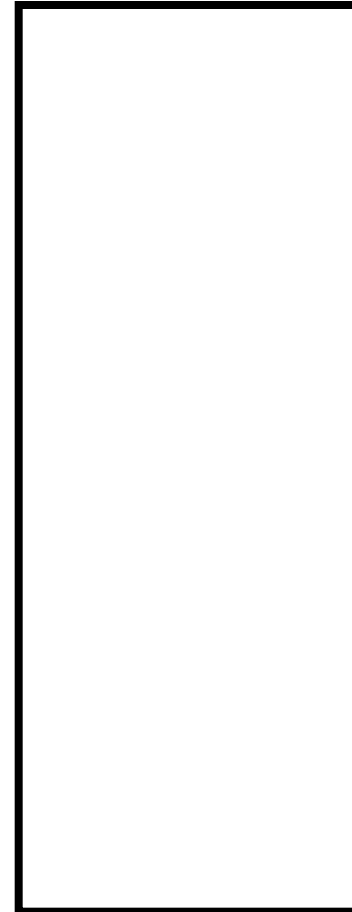
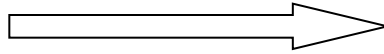
Une heure
de travail
crée 100 €

La réponse de Marx :

Proportionnellement
à la durée durant
laquelle il travaille



Bob travaille
8 heures...



Une heure
de travail
crée 100 €

➔ Bob crée
800 €

Bob travaille, il est
rémunéré.



800 €

Combien Bob est-il
payé ?



800 €

La réponse de Marx :

Bob reçoit un salaire
qui lui permet de
reconstituer sa force
de travail

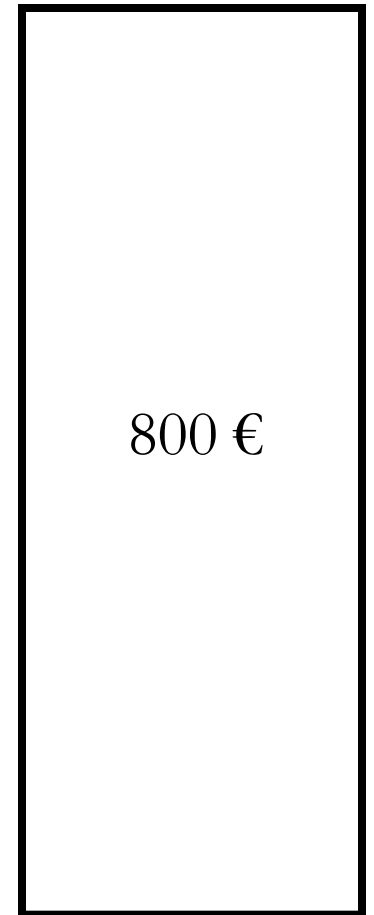
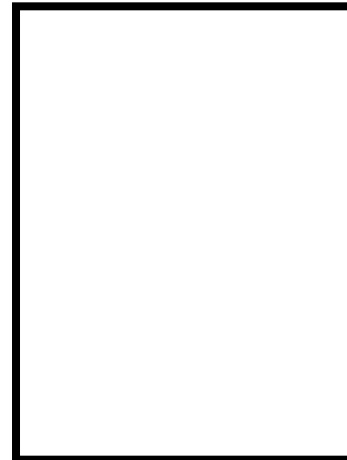
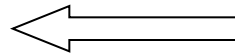


800 €

La réponse de Marx :

Bob reçoit un salaire
qui lui permet de
reconstituer sa force
de travail

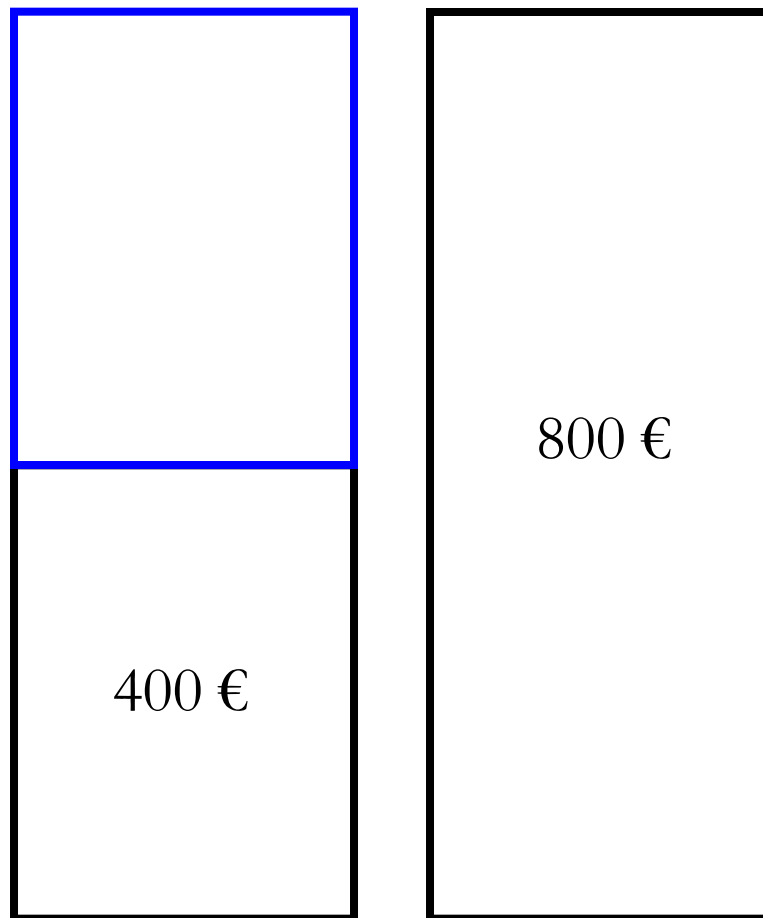
Bob a besoin de 400 €
pour reconstituer sa
force de travail



800 €

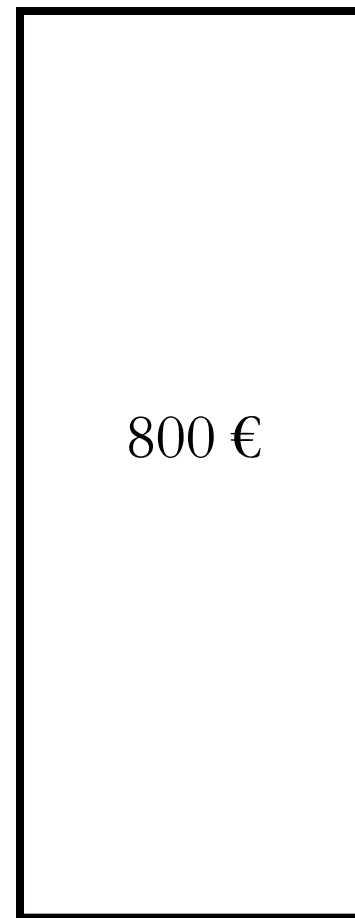
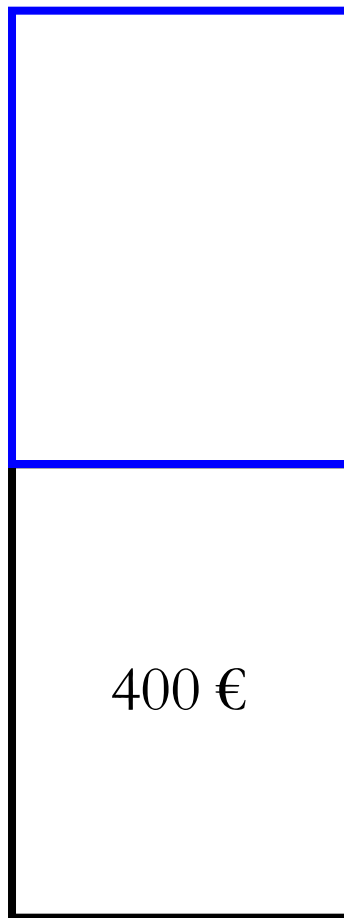
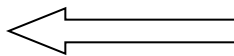
→ Il reçoit donc
moins qu'il ne crée

Où va la différence ?



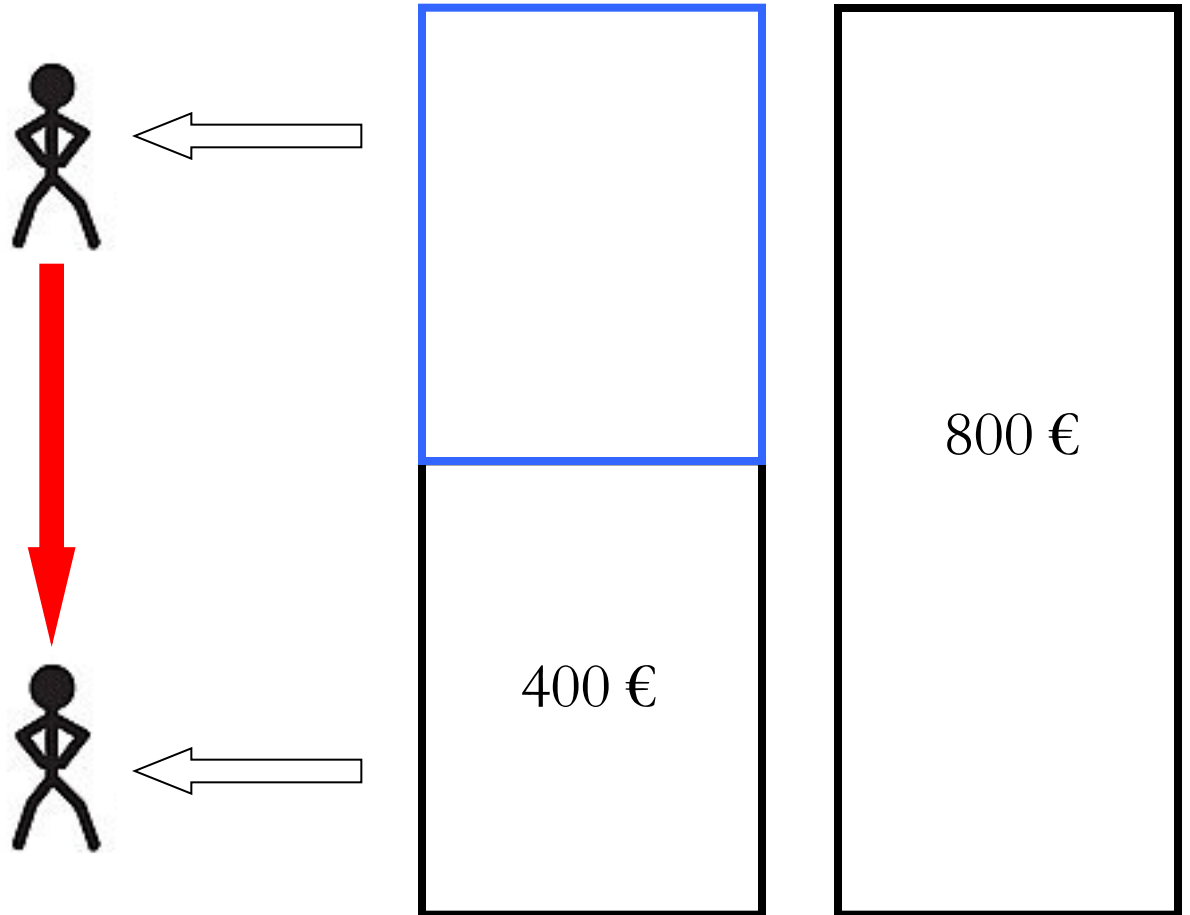
La réponse de Marx :

Dans la poche de
Bob-le-chef, le
capitaliste



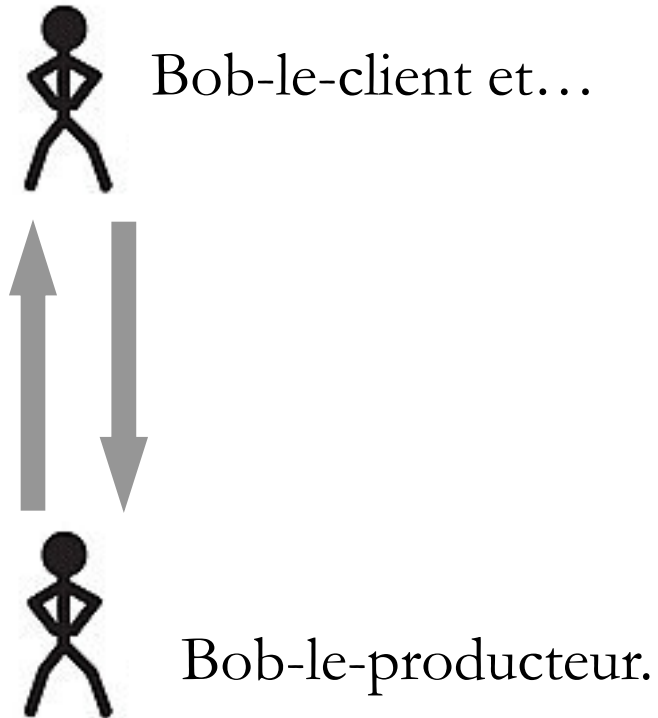
La relation (salariale)
entre Bob et Bob-le-
chef est une relation
d'exploitation :

Bob-le-chef récupère
une partie de la valeur
qui a été créé par
Bob.



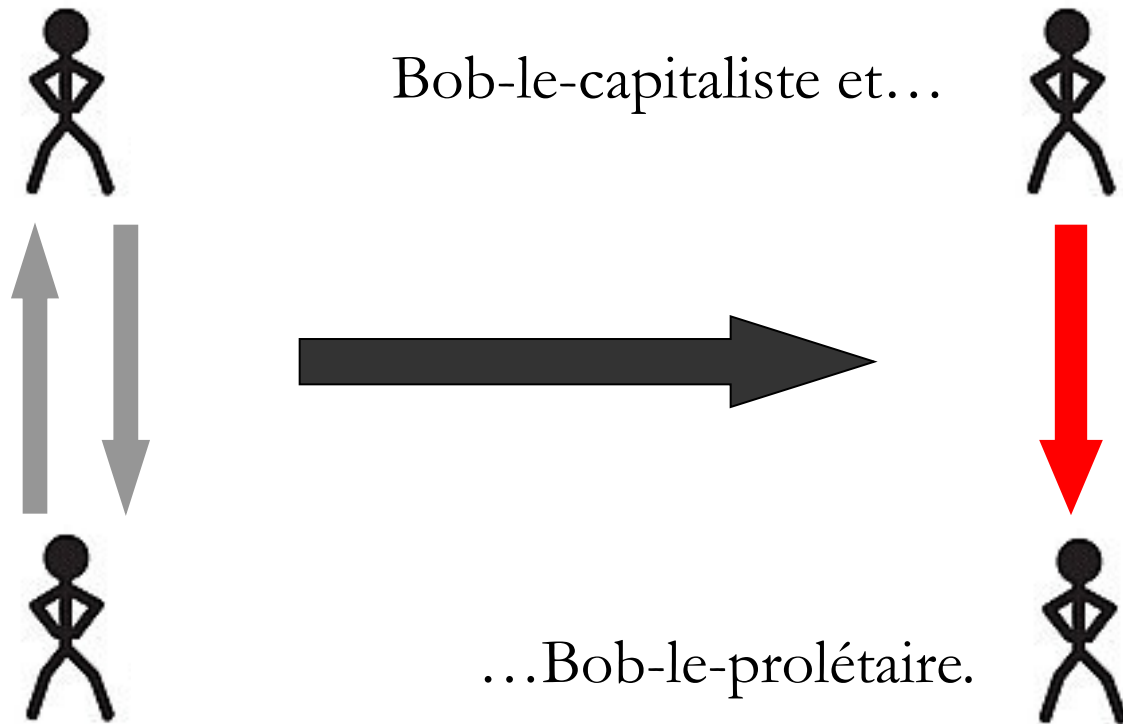
On est ainsi passé d'une relation...

Commerciale entre...



...à une relation...

...d'exploitation entre...



Est-ce la fin de l'histoire ?



Est-ce la fin de l'histoire ?

Non, car la tension qu'elle engendre est considérable.



« A l'occasion d'une inspection mortuaire pratiquée par M. Carter, coroner de Surrey, sur le corps de Ann Galway âgée de quarante-cinq ans, le 16 novembre 1843, les journaux décrivirent le logement de la défunte en ces termes : elle habitait au n° 3, White Lion Court, Bermondsey Street, Londres, avec son mari et son fils âgé de dix-neuf ans, dans une petite chambre, où il n'y avait ni lit, ni draps ni quelque meuble que ce fût. Elle gisait morte à côté de son fils sur un tas de plumes, éparpillées sur son corps presque nu, car il n'y avait ni couverture, ni draps. Les plumes collaient tellement à tout son corps, que le médecin ne put examiner le cadavre, avant qu'il eût été nettoyé; il le trouva alors totalement décharné et rongé de vermine. A un endroit le sol de la pièce était creusé et ce trou servait de cabinet à la famille » (Engels, *La misère des classes laborieuses en Angleterre*).



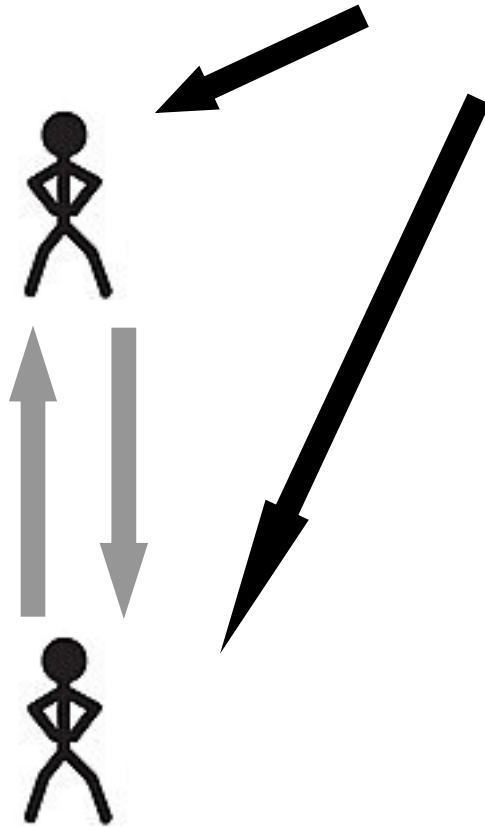
Pour comprendre comment s'établit une relation moins déséquilibrée, partons d'une question simple :



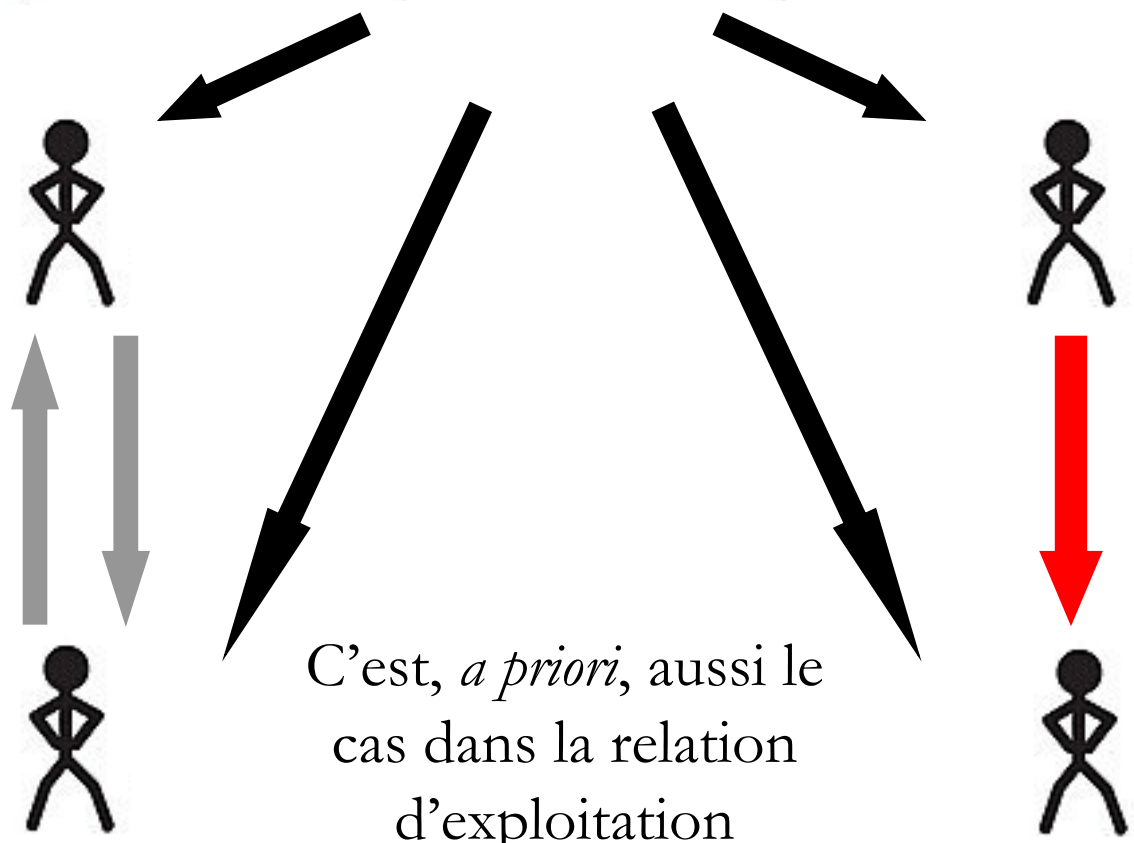
Pour comprendre comment s'établit une relation moins déséquilibrée, partons d'une question simple :

→ Qui fait face au risque économique ?

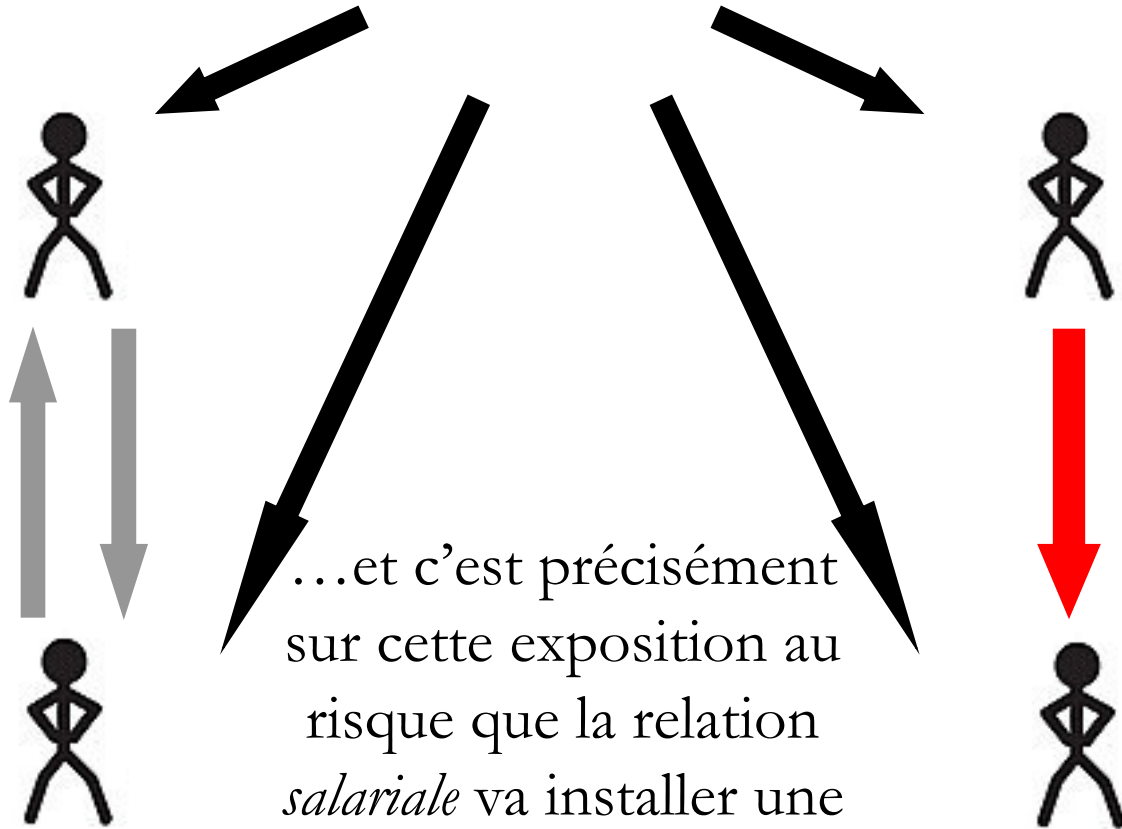




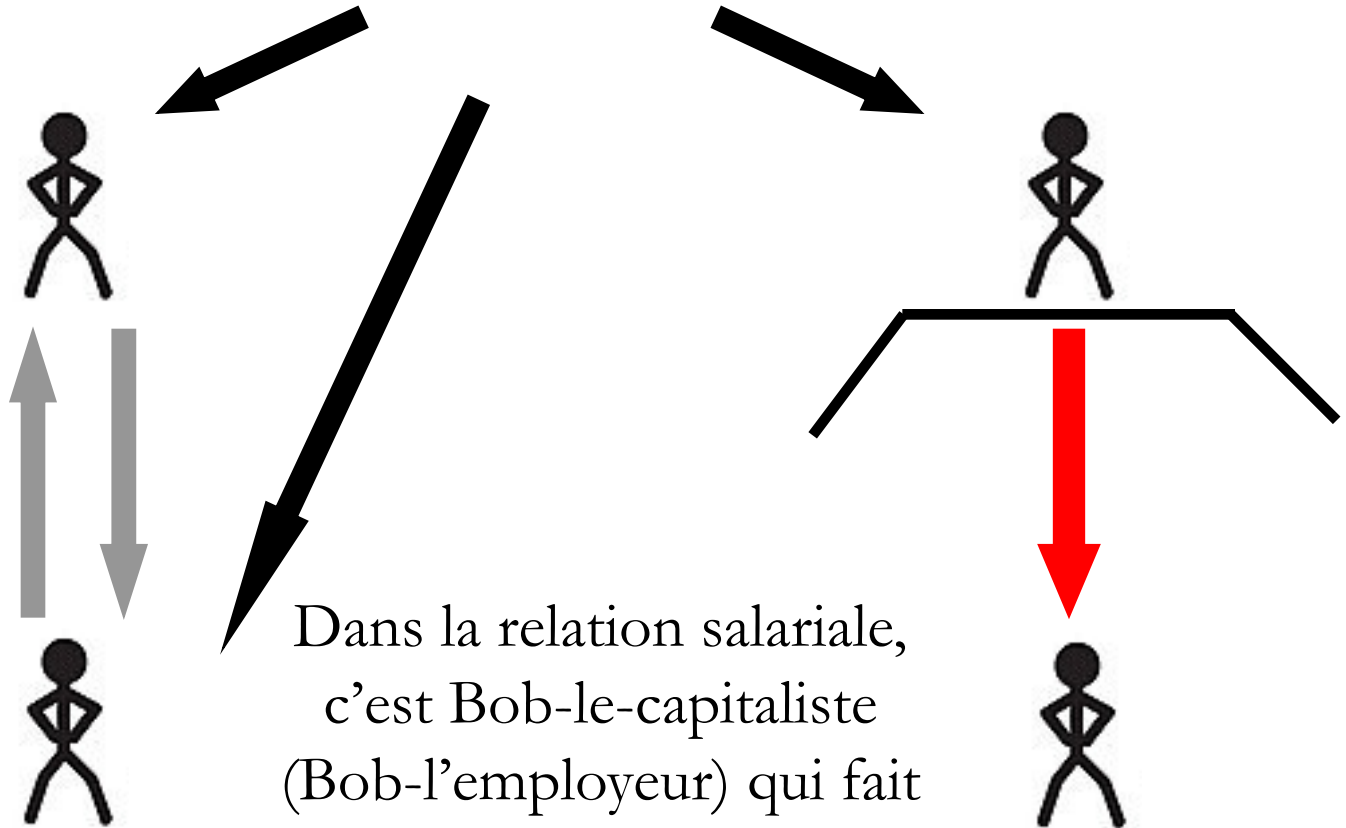
Dans la relation commerciale,
Bob-le-client et Bob-le-
producteur font tous les deux
face, directement, au risque
économique.



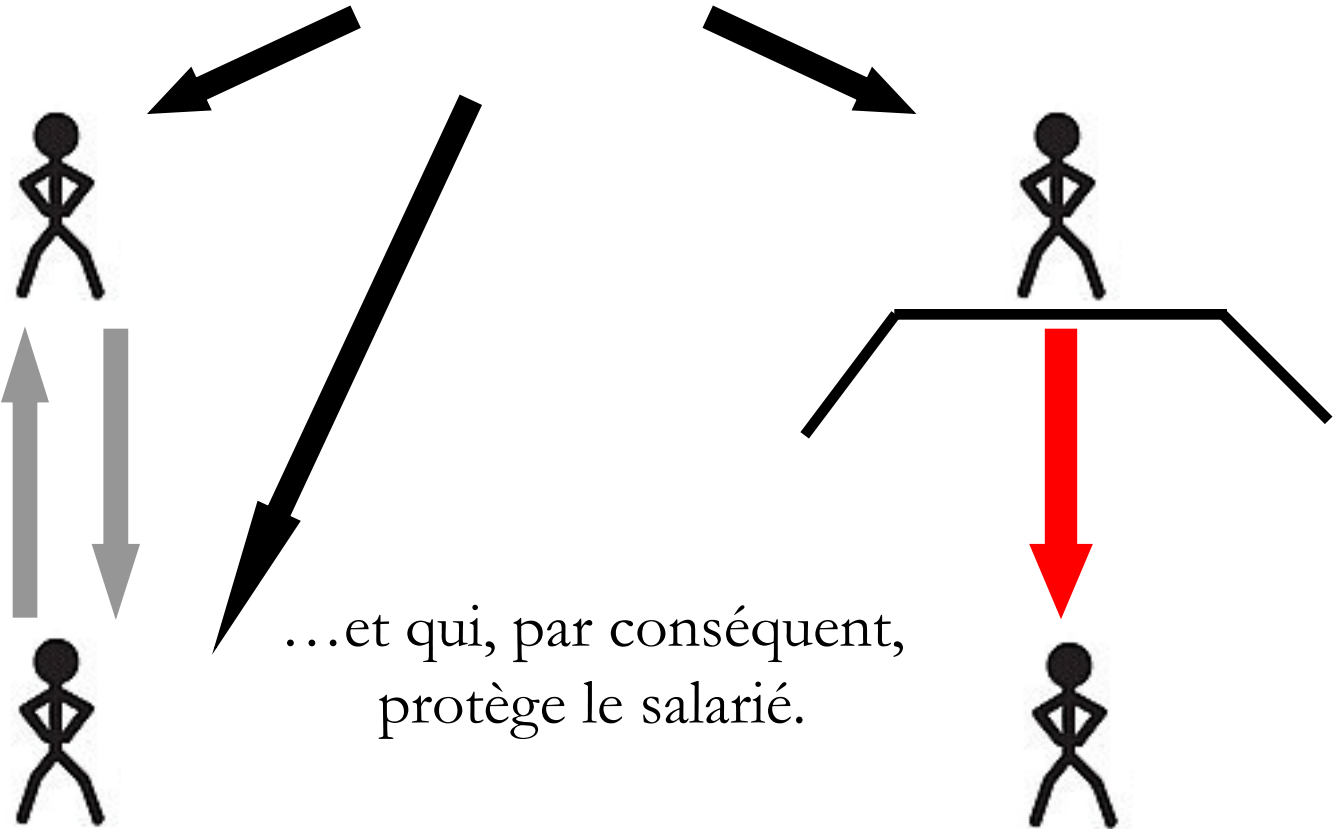
C'est, *a priori*, aussi le cas dans la relation d'exploitation



...et c'est précisément
sur cette exposition au
risque que la relation
salariale va installer une
possibilité de
compromis



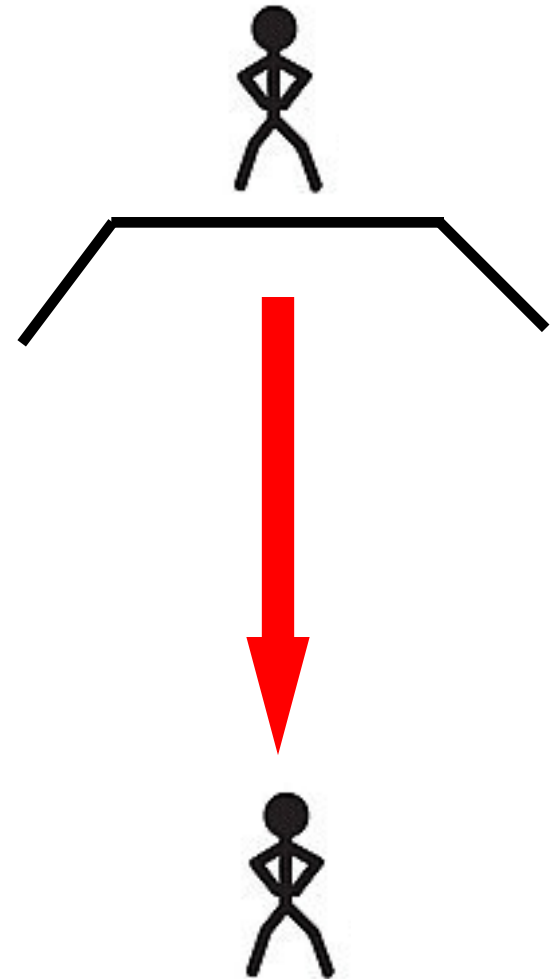
Dans la relation salariale,
c'est Bob-le-capitaliste
(Bob-l'employeur) qui fait
face, le premier, au risque
économique...



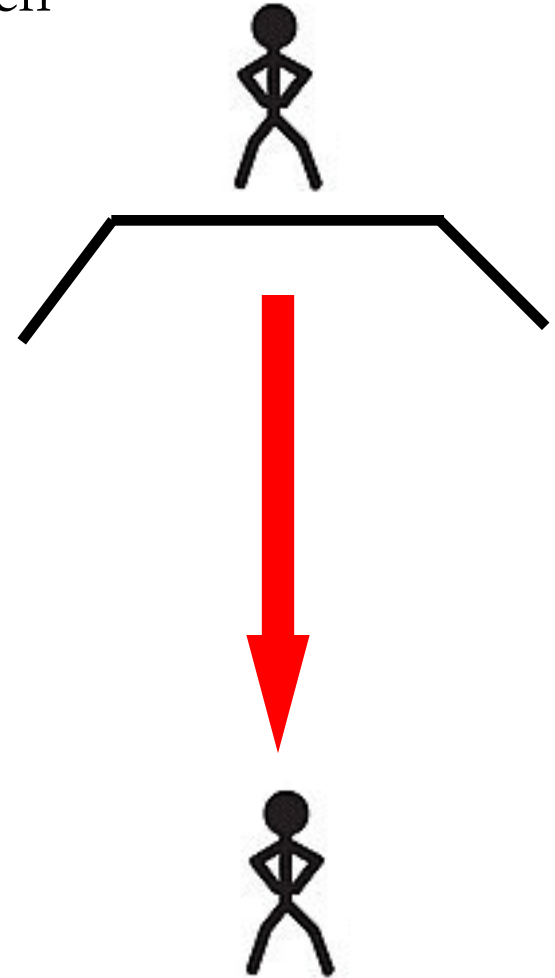
...et qui, par conséquent,
protège le salarié.

La relation salariale est donc
simultanément (et
inséparablement) une relation :

- D'exploitation...
- ...et de protection.

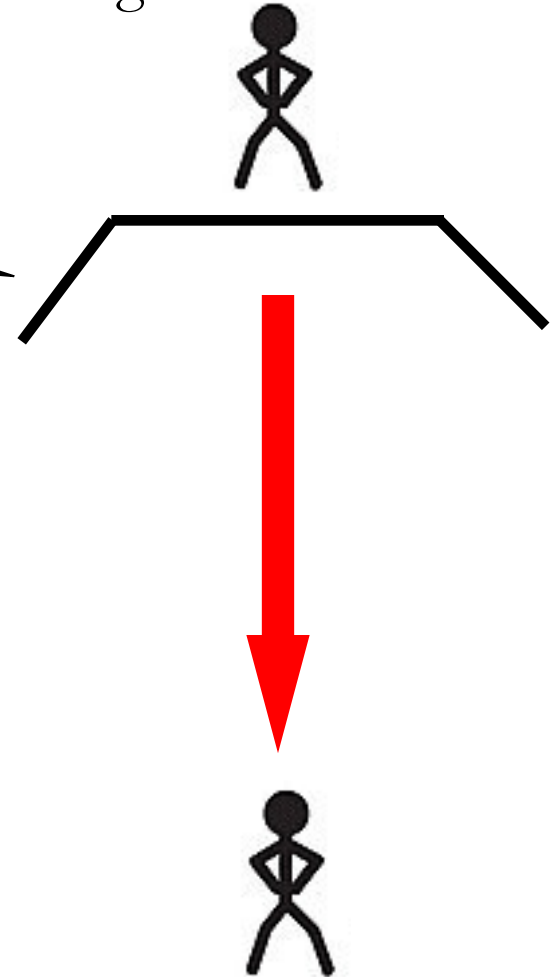
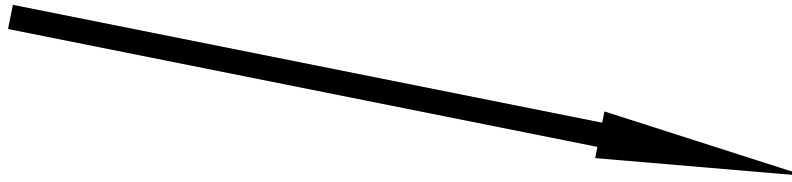


Précisons la nature des risques contre lesquels protège la relation salariale, telle que se met en place dans le dernier tiers du XIXe siècle.



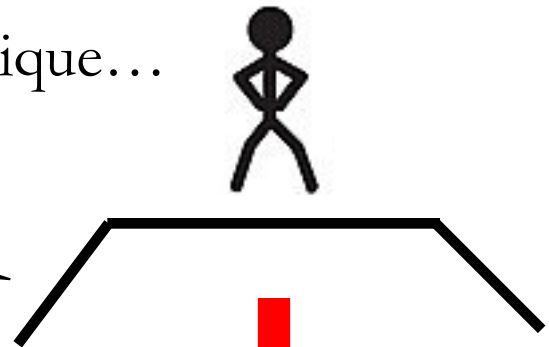
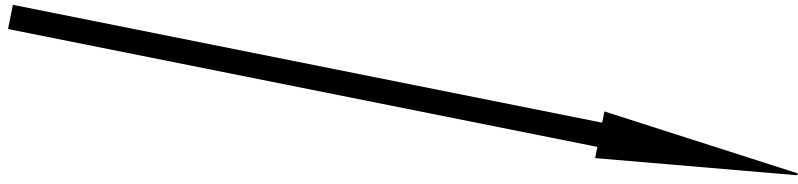


Le premier est lié aux fluctuations économiques : le salarié est protégé par l'employeur.





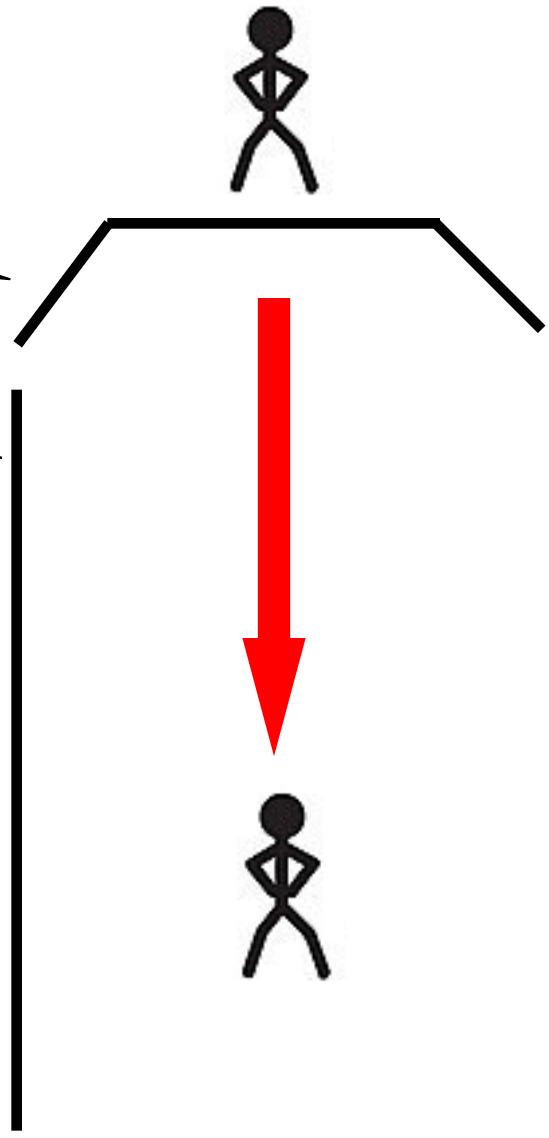
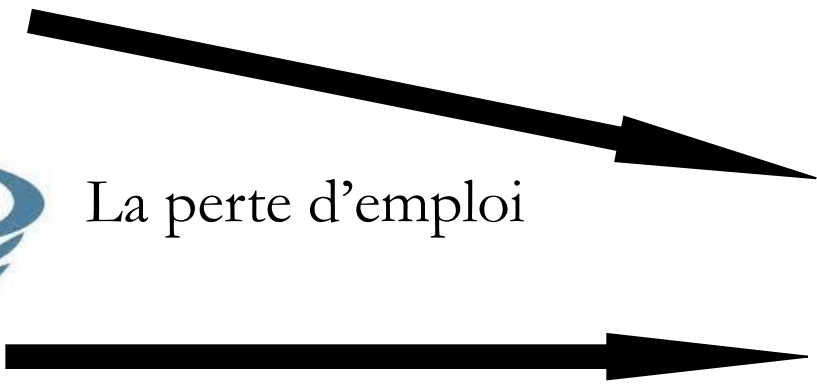
D'autres risques émergent
cependant, moins systématiquement
liées à la conjoncture économique...



D'autres risques existent cependant,
moins systématiquement liées à la
conjoncture économique :



La perte d'emploi



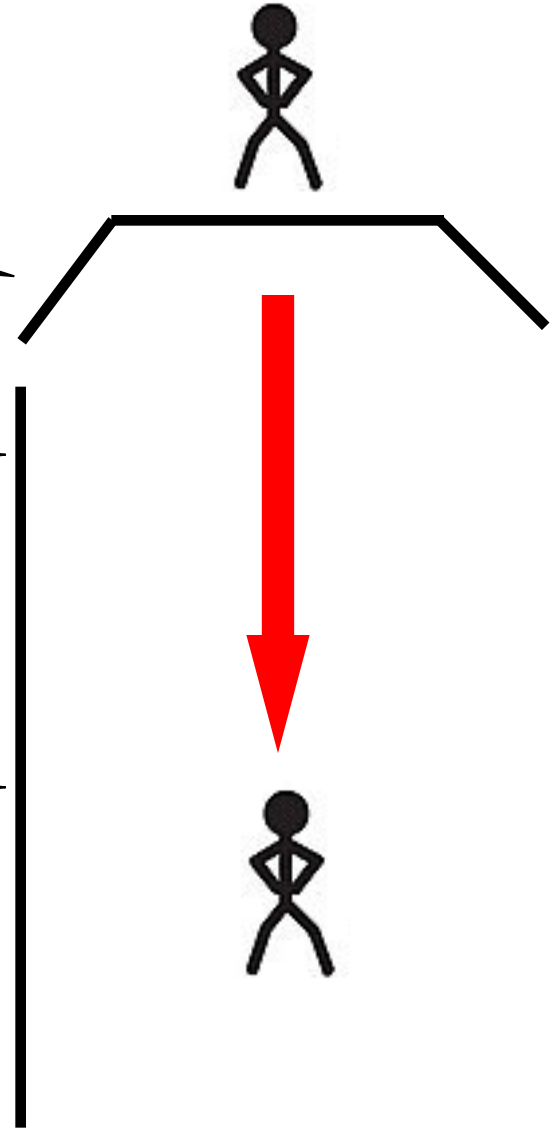
D'autres risques existent cependant,
moins systématiquement liées à la
conjoncture économique :



La perte d'emploi



La maladie



D'autres risques existent cependant,
moins systématiquement liées à la
conjoncture économique :



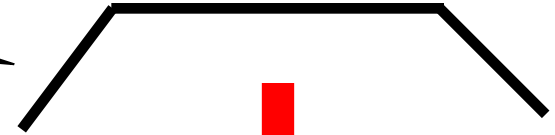
La perte d'emploi



La maladie



La retraite



La protection contre ces risques n'est pas prise en charge uniquement par l'employeur...



La perte d'emploi



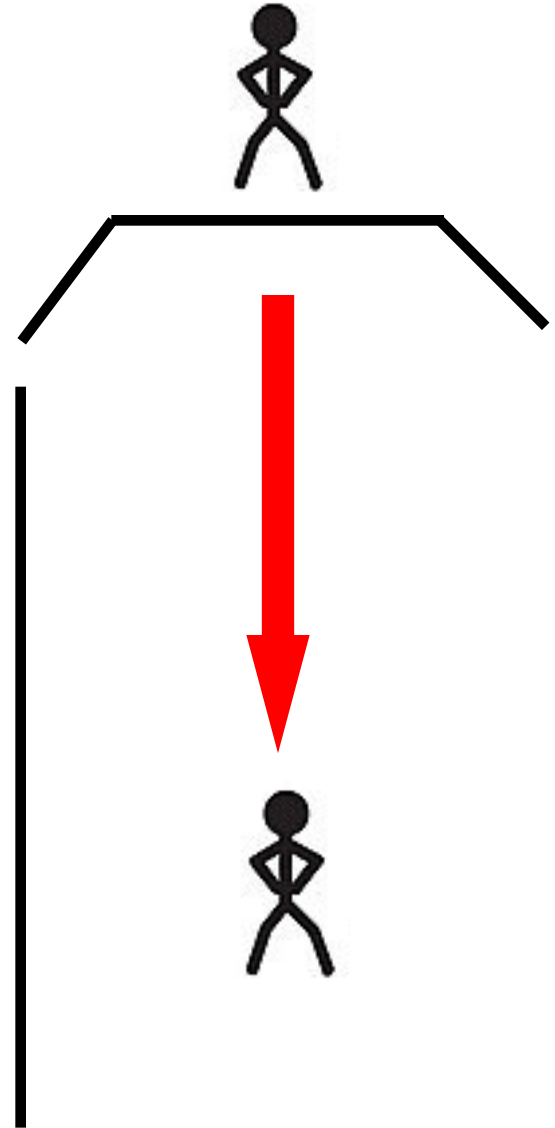
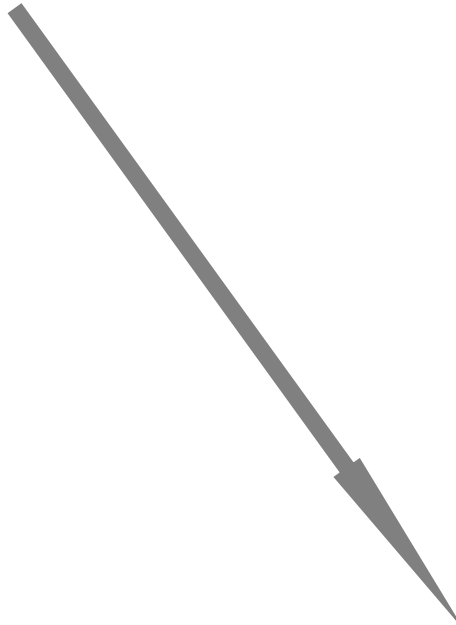
La maladie



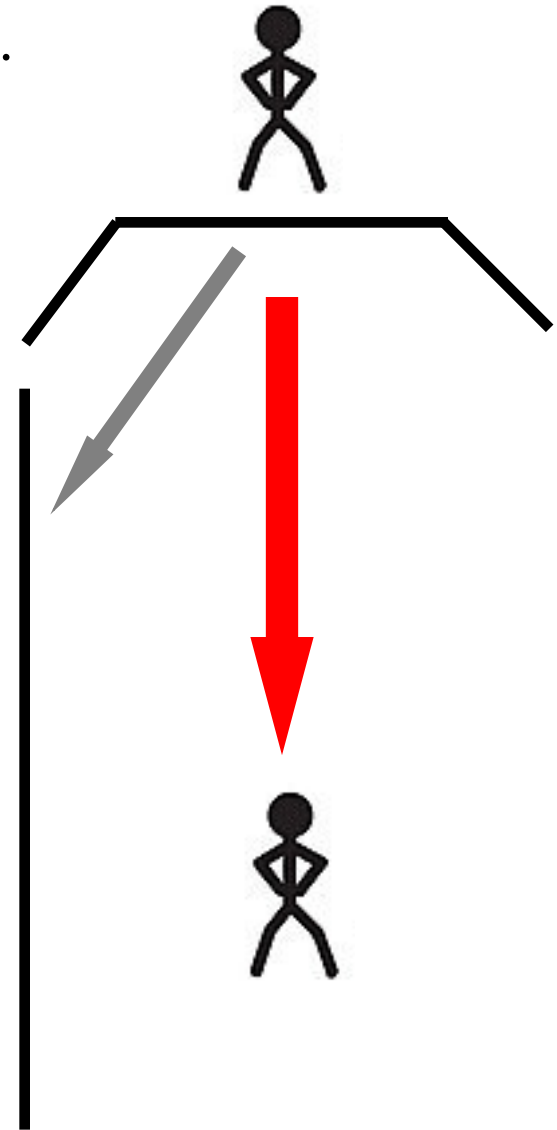
La retraite



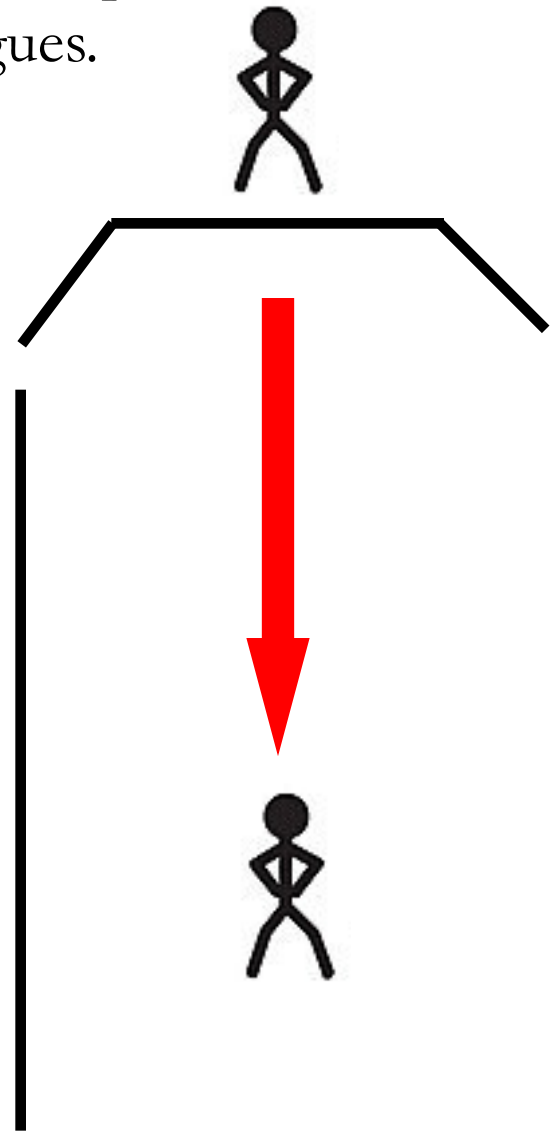
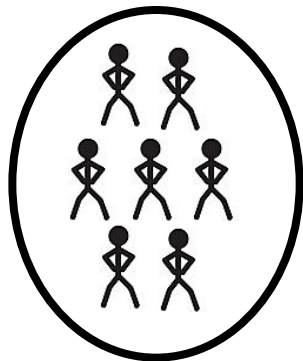
En quoi consiste cette protection ?



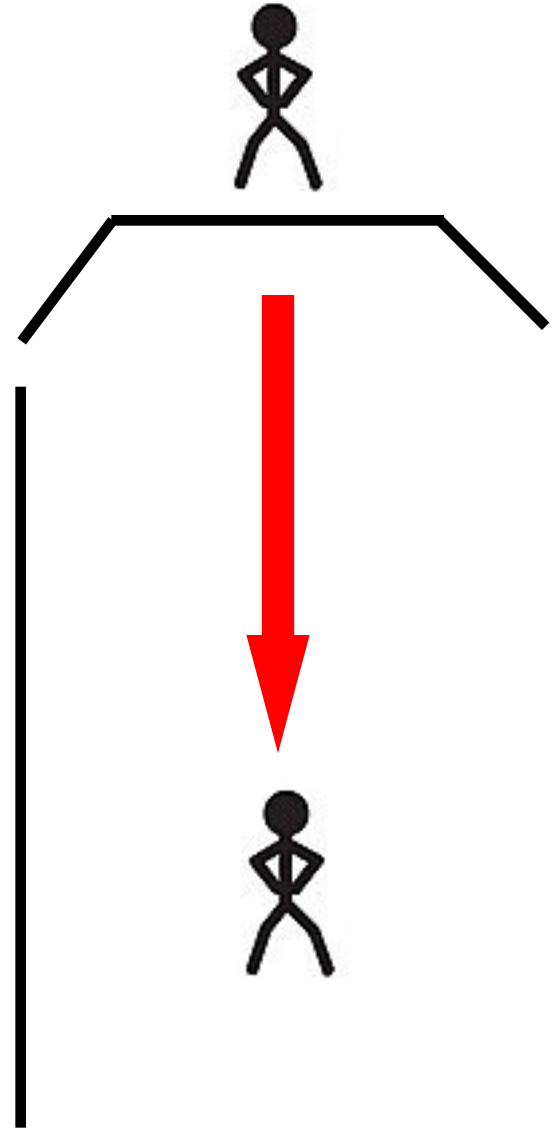
La solution assistancielle – prise en charge par le patron...



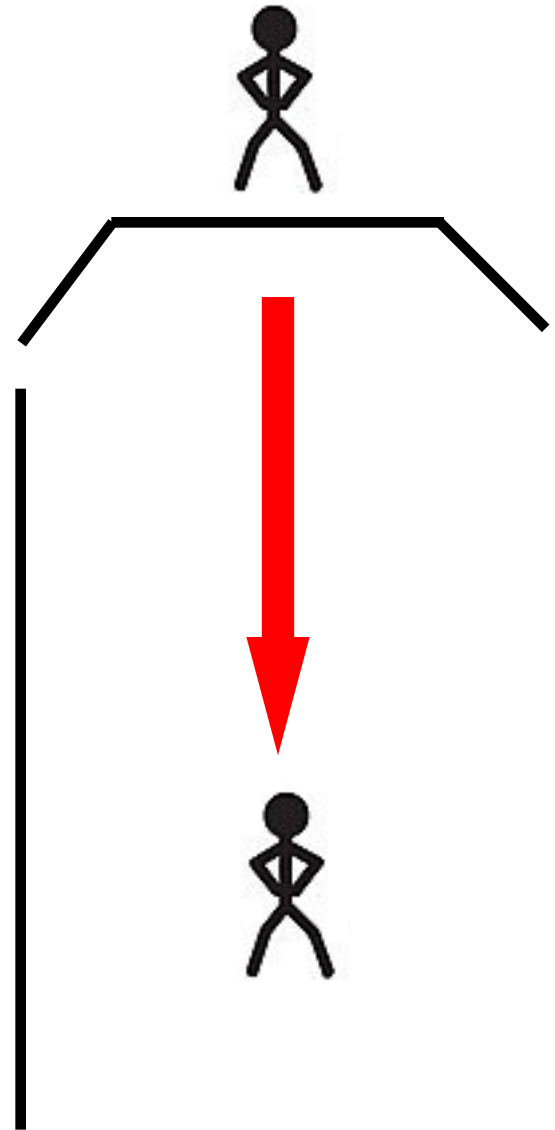
La solution assistancielle – ...ou par la communauté des collègues.



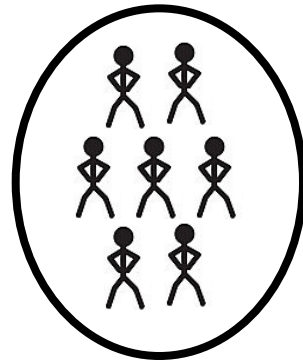
La solution assurantielle



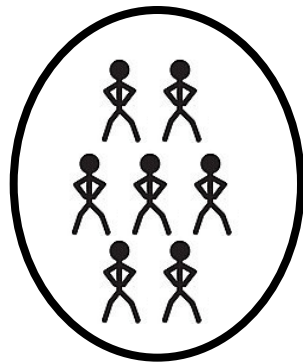
La solution assurantielle – privée...



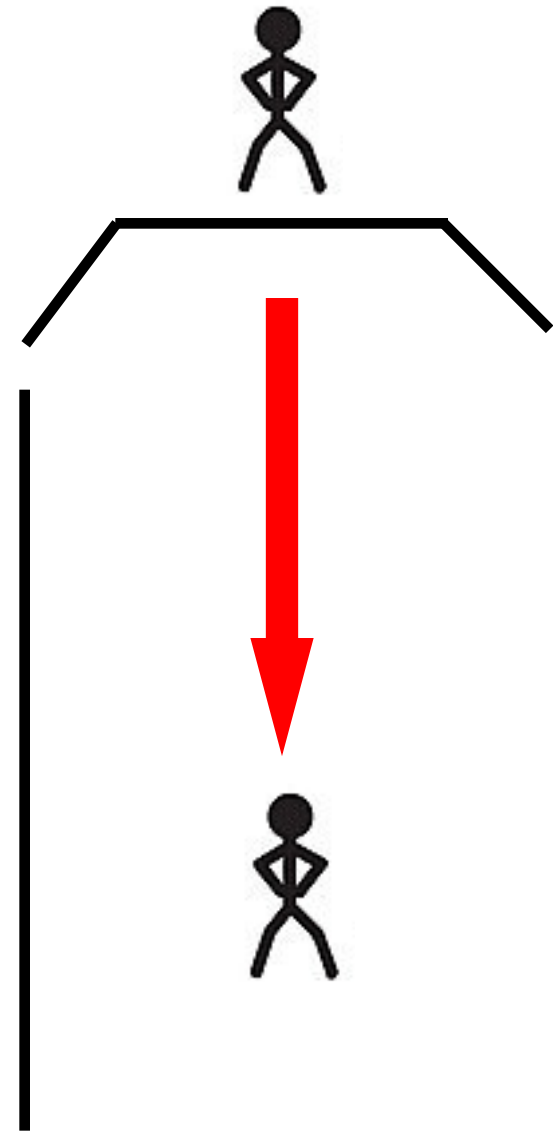
La solution assurantielle – ...ou « publique »



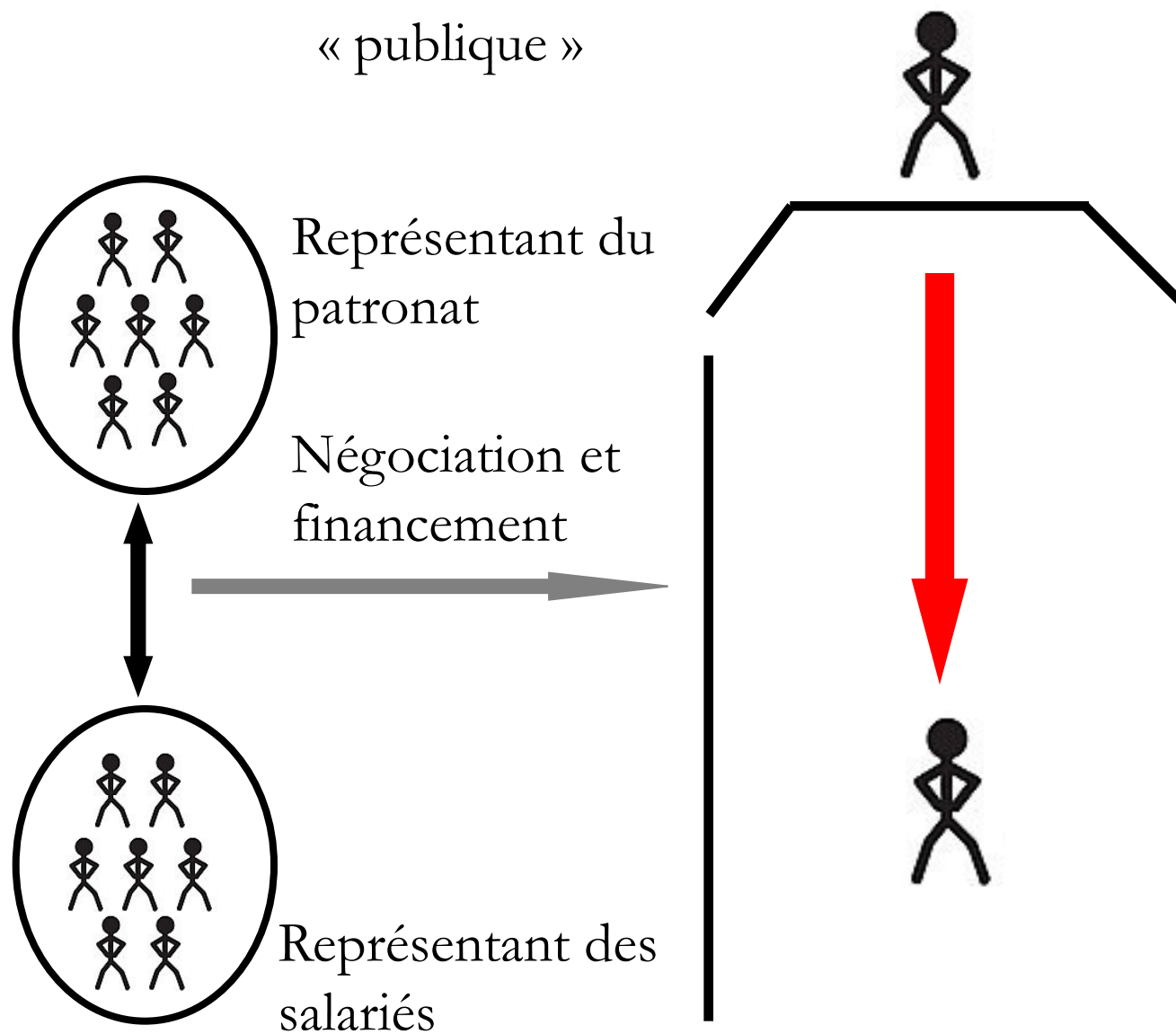
Représentant du
patronat



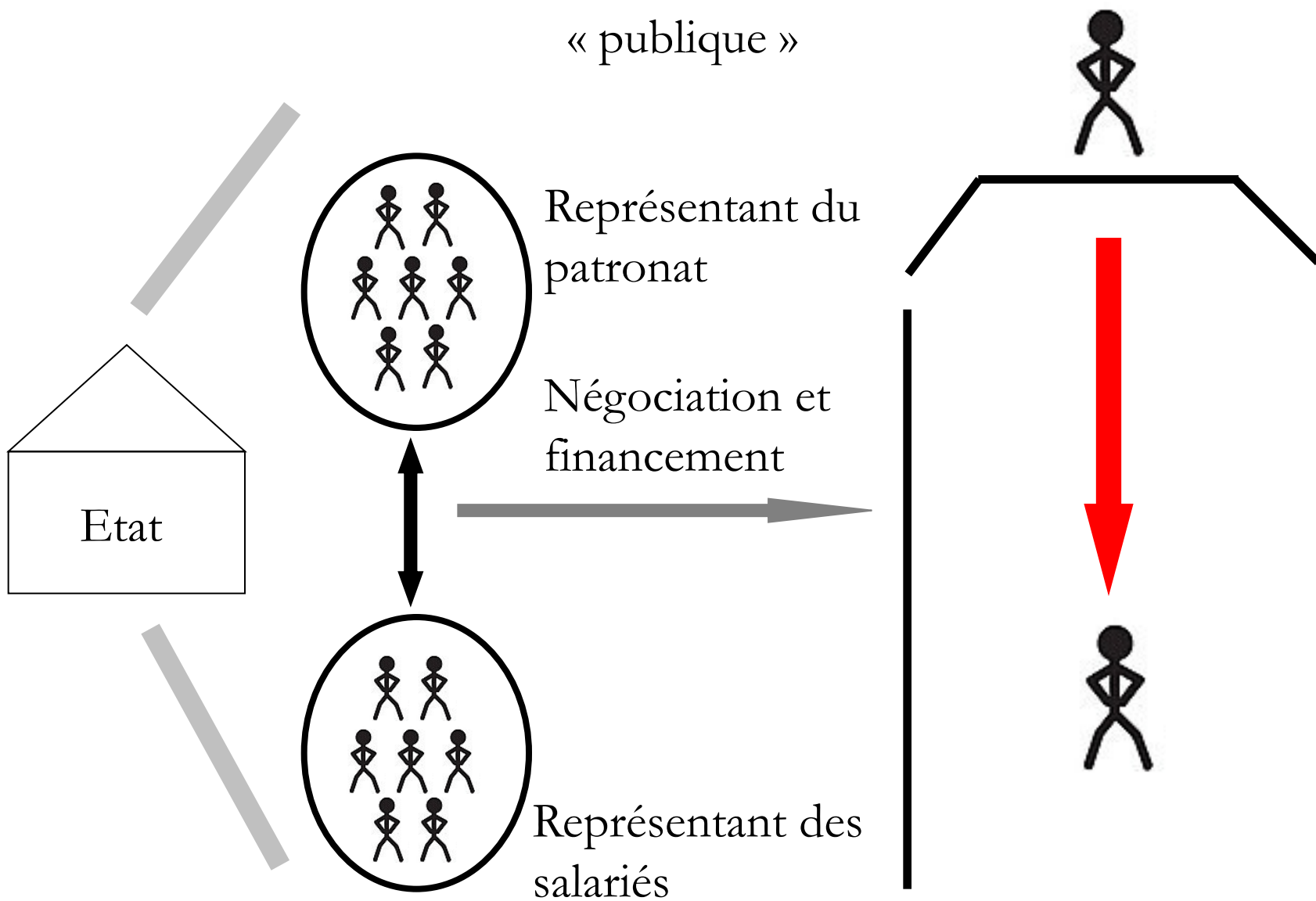
Représentant des
salariés



La solution assurantielle – ...ou « publique »



La solution assurantielle – ...ou « publique »



II. Le salariat triomphant

Prologue

Comment le salariat s'impose sur
longue période...

Partage salariés / non-salariés sur très longue période

Une approche par catégorie socioprofessionnelle

En %

Années	Ensemble des actifs ⁽¹⁾		Actifs ⁽¹⁾ agricoles		Actifs ⁽¹⁾ non agricoles	
	Salariés	Non-salariés	Salariés	Non-salariés	Salariés	Non-salariés
1851	48,3	51,7	39,4	60,6	59,5	40,5
1866	50,1	49,9	36,7	63,3	63,8	36,2
1876	53,3	46,7	35,0	65,0	70,6	29,4
1881	54,2	45,8	33,4	66,6	72,1	27,9
1886	54,2	45,8	31,4	68,6	73,0	27,0
1891	55,1	44,9	30,9	69,1	74,2	25,8
1896	55,6	44,4	28,4	71,6	75,8	24,2
1901	56,1	43,9	26,0	74,0	77,1	22,9
1906	57,0	43,0	26,0	74,0	77,6	22,4
1911	59,2	40,8	25,6	74,4	80,2	19,8
1921	61,2	38,8	26,1	73,9	81,0	19,0
1926	61,8	38,2	26,1	73,9	80,3	19,7
1931	63,7	36,3	25,9	74,1	81,0	19,0
1936	62,2	37,8	25,7	74,3	79,1	20,9
1954	67,2	32,8	22,7	77,3	83,1	16,9
1962	74,0	26,0	21,5	78,5	86,6	13,4
1968	77,8	22,2	19,3	80,7	87,9	12,1
1975	83,8	16,2	18,4	81,6	90,4	9,6
1982	85,5	14,5	17,3	82,7	90,9	9,1
1990 (a)	87,6	12,4	21,8	78,2	91,1	8,9
1990 (b)	86,3	13,7	18,2	81,8	90,6	9,4
1997	89,2	10,8	27,9	72,1	91,8	8,2

1. Y compris chômeurs et militaires du contingent, considérés comme salariés.

II. Le salariat triomphant

Prologue

Comment le salariat s'impose sur longue période, assez tôt si on tient compte de l'importance des effectifs agricoles.

Partage salariés / non-salariés sur très longue période

Une approche par catégorie socioprofessionnelle

En %

Années	Ensemble des actifs ⁽¹⁾		Actifs ⁽¹⁾ agricoles		Actifs ⁽¹⁾ non agricoles	
	Salariés	Non-salariés	Salariés	Non-salariés	Salariés	Non-salariés
1851	48,3	51,7	39,4	60,6	59,5	40,5
1866	50,1	49,9	36,7	63,3	63,8	36,2
1876	53,3	46,7	35,0	65,0	70,6	29,4
1881	54,2	45,8	33,4	66,6	72,1	27,9
1886	54,2	45,8	31,4	68,6	73,0	27,0
1891	55,1	44,9	30,9	69,1	74,2	25,8
1896	55,6	44,4	28,4	71,6	75,8	24,2
1901	56,1	43,9	26,0	74,0	77,1	22,9
1906	57,0	43,0	26,0	74,0	77,6	22,4
1911	59,2	40,8	25,6	74,4	80,2	19,8
1921	61,2	38,8	26,1	73,9	81,0	19,0
1926	61,8	38,2	26,1	73,9	80,3	19,7
1931	63,7	36,3	25,9	74,1	81,0	19,0
1936	62,2	37,8	25,7	74,3	79,1	20,9
1954	67,2	32,8	22,7	77,3	83,1	16,9
1962	74,0	26,0	21,5	78,5	86,6	13,4
1968	77,8	22,2	19,3	80,7	87,9	12,1
1975	83,8	16,2	18,4	81,6	90,4	9,6
1982	85,5	14,5	17,3	82,7	90,9	9,1
1990 (a)	87,6	12,4	21,8	78,2	91,1	8,9
1990 (b)	86,3	13,7	18,2	81,8	90,6	9,4
1997	89,2	10,8	27,9	72,1	91,8	8,2

1. Y compris chômeurs et militaires du contingent, considérés comme salariés.

II. Le salariat triomphant

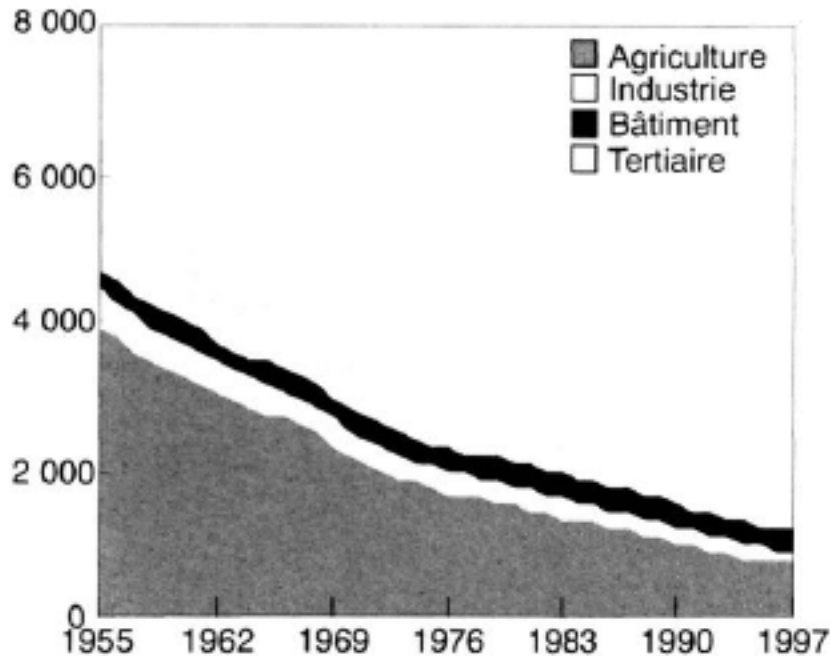
Prologue

Comment les effectifs non salariés s'amenuisent...

Graphique I

Effectifs non-salariés selon le secteur d'activité

Moyenne annuelle en milliers

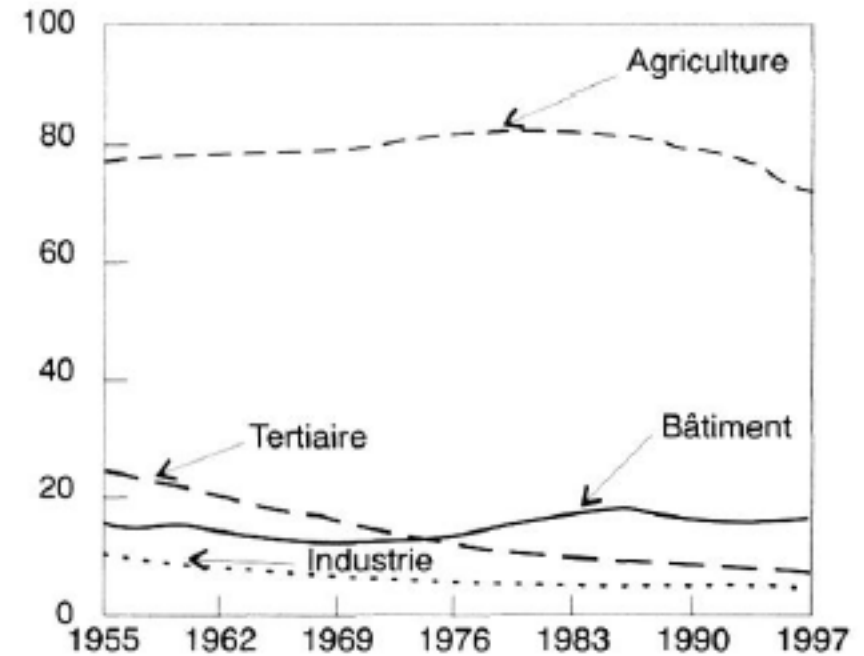


Source : Bordes et Gonzalez Demichel (1998).

Graphique II

Part des non-salariés dans l'emploi selon le secteur d'activité

En %



Source : Bordes et Gonzalez Demichel (1998).

II. Le salariat triomphant

prologue

Évolution du taux de salariat dans les principaux pays industrialisés*

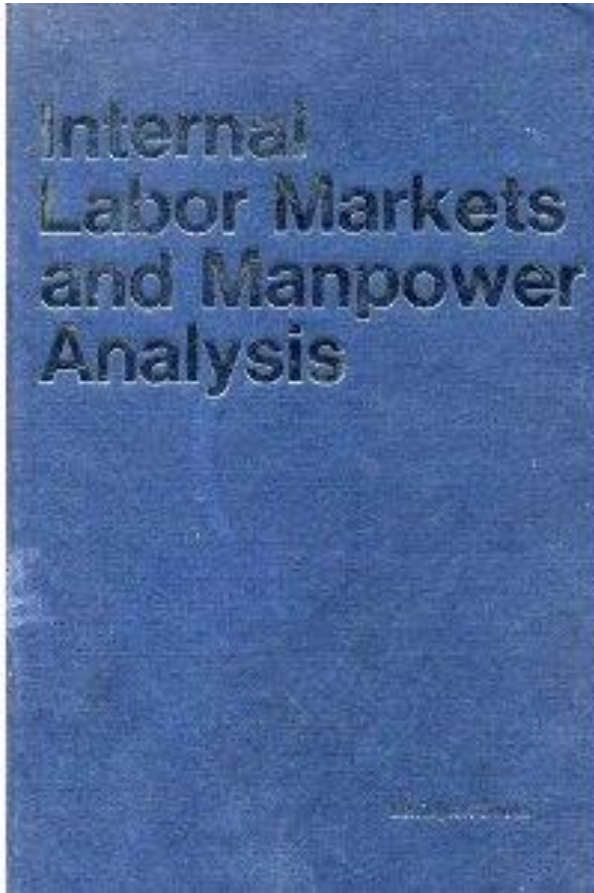
En %

	Emploi civil total			dont emploi civil non agricole		
	1970	1983	1996	1970	1983	1996
États-Unis	89,8	90,3	91,6	92,4	91,9	92,6
Japon	64,9	73,4	82,1	77,5	80,0	86,1
Allemagne	83,1	88,2	89,4	89,7	91,8	91,0
Suède	89,1	92,1	89,0	93,8	95,2	90,7
France	78,4	83,8	88,6	87,5	89,5	91,6
Royaume-Uni	92,2	90,4	86,4	93,3	91,3	87,3
Espagne	64,0	68,8	74,6	78,8	78,1	78,6
Italie	66,7	70,6	71,1	75,5	75,3	73,7

Une trajectoire partagée
par l'ensemble des pays
occidentaux

II. Le salariat triomphant

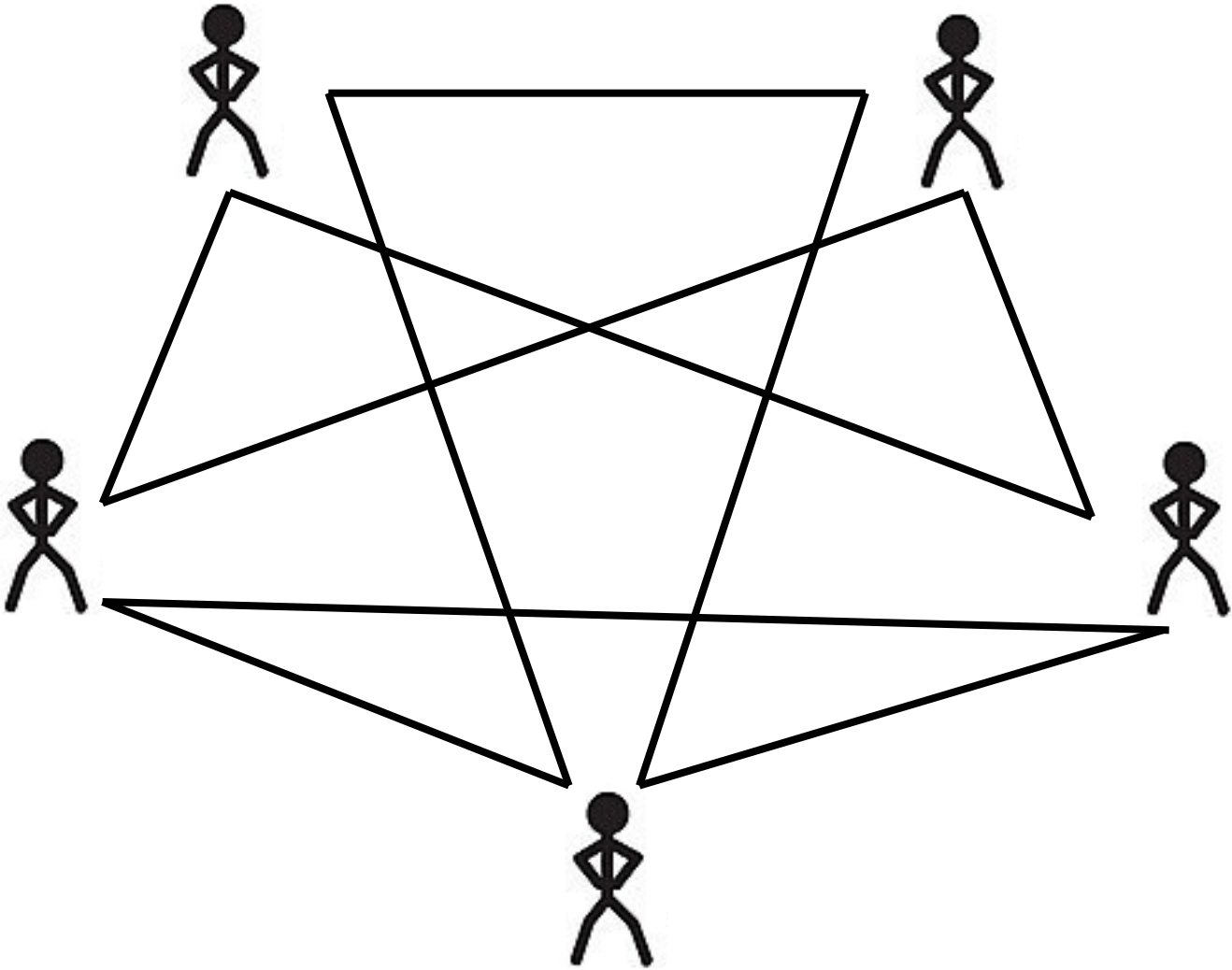
A. L'hétérogénéité du salariat : cadre théorique



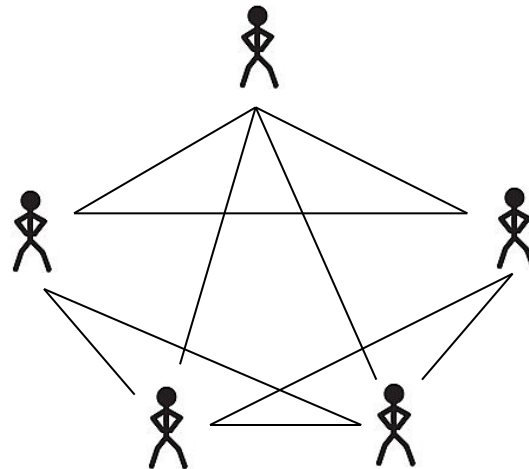
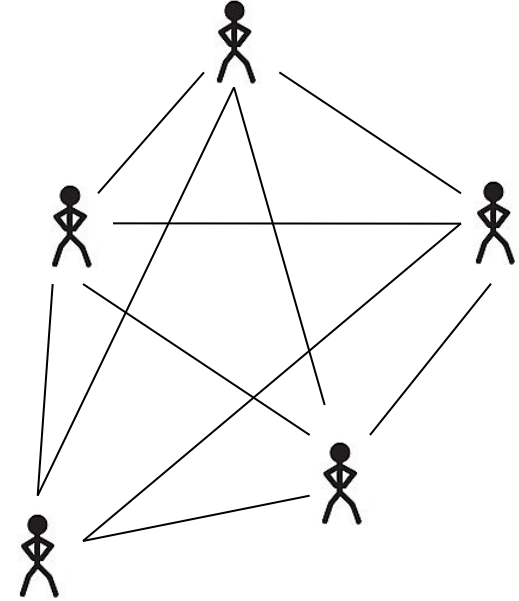
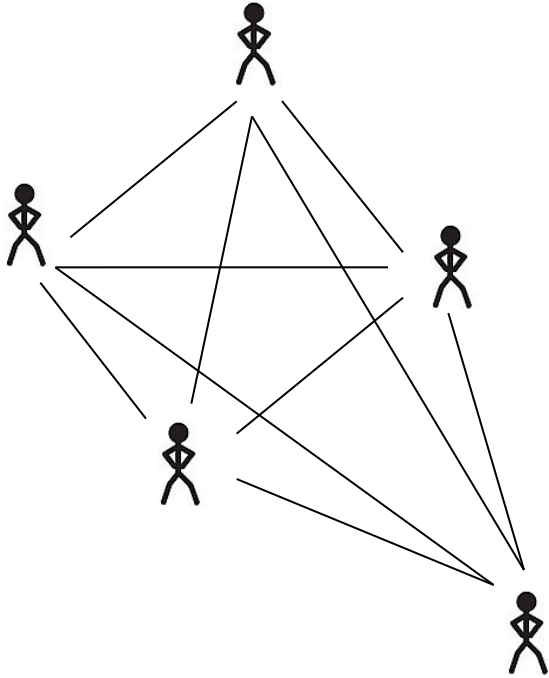
Pour baliser l'hétérogénéité du marché du travail – La théorie de la segmentation de Doeringer et Piore, *Internal labor markets and manpower analysis*, 1971 :

- Marché externe et marché interne ;
- Marché primaire et marché secondaire

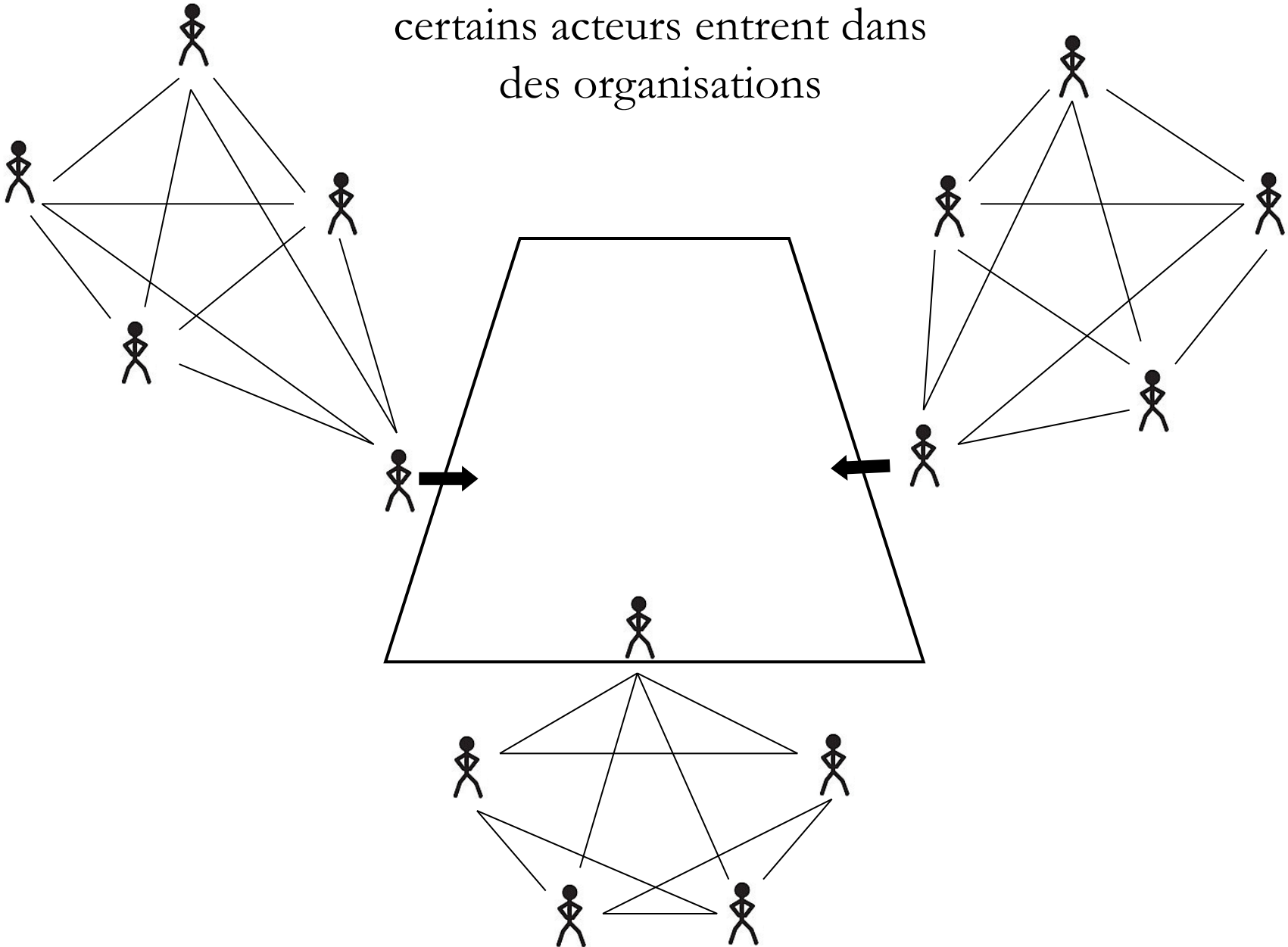
Le « marché du travail » : les acteurs sont en concurrence



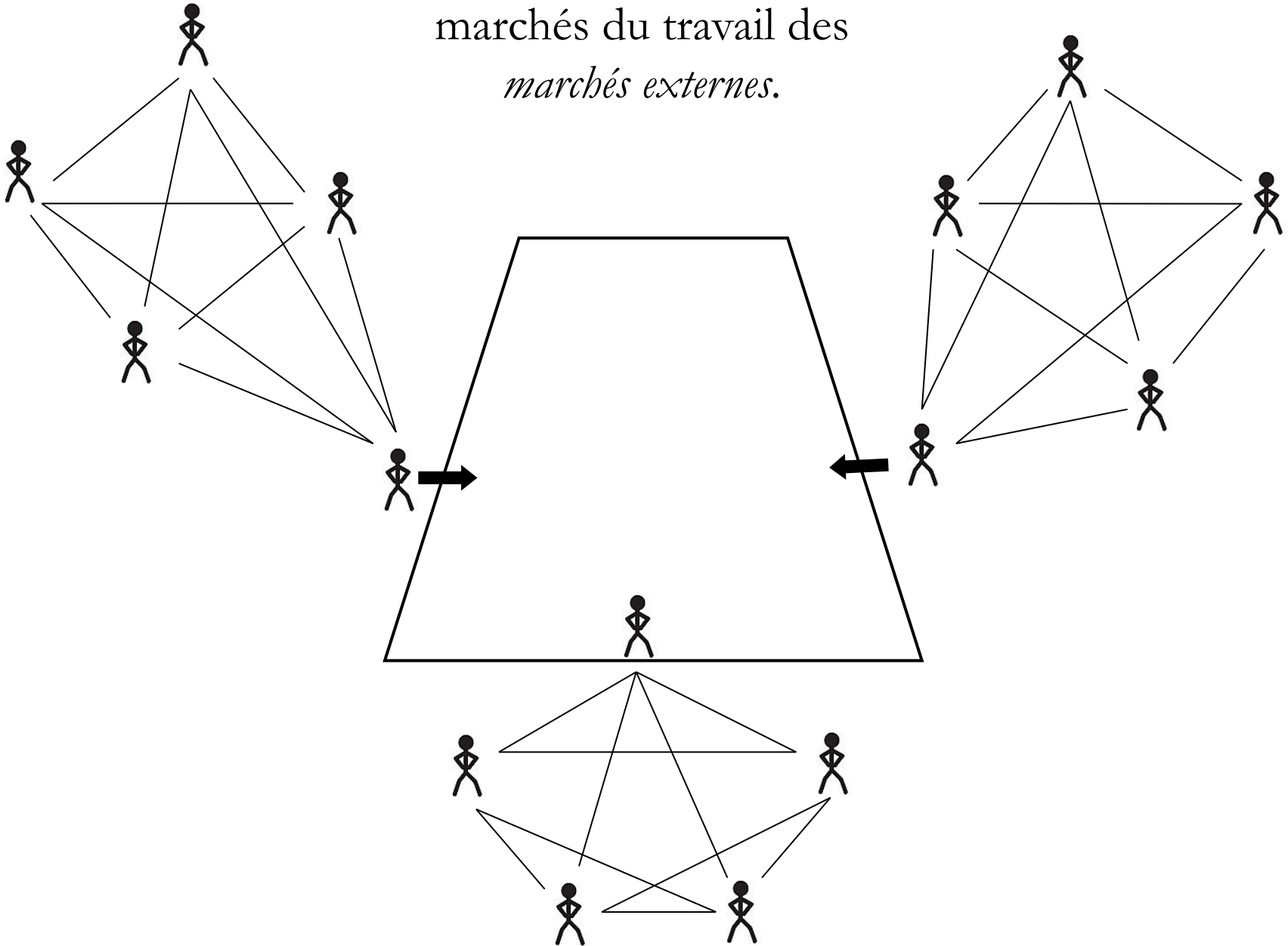
« Le » marché du travail est segmenté



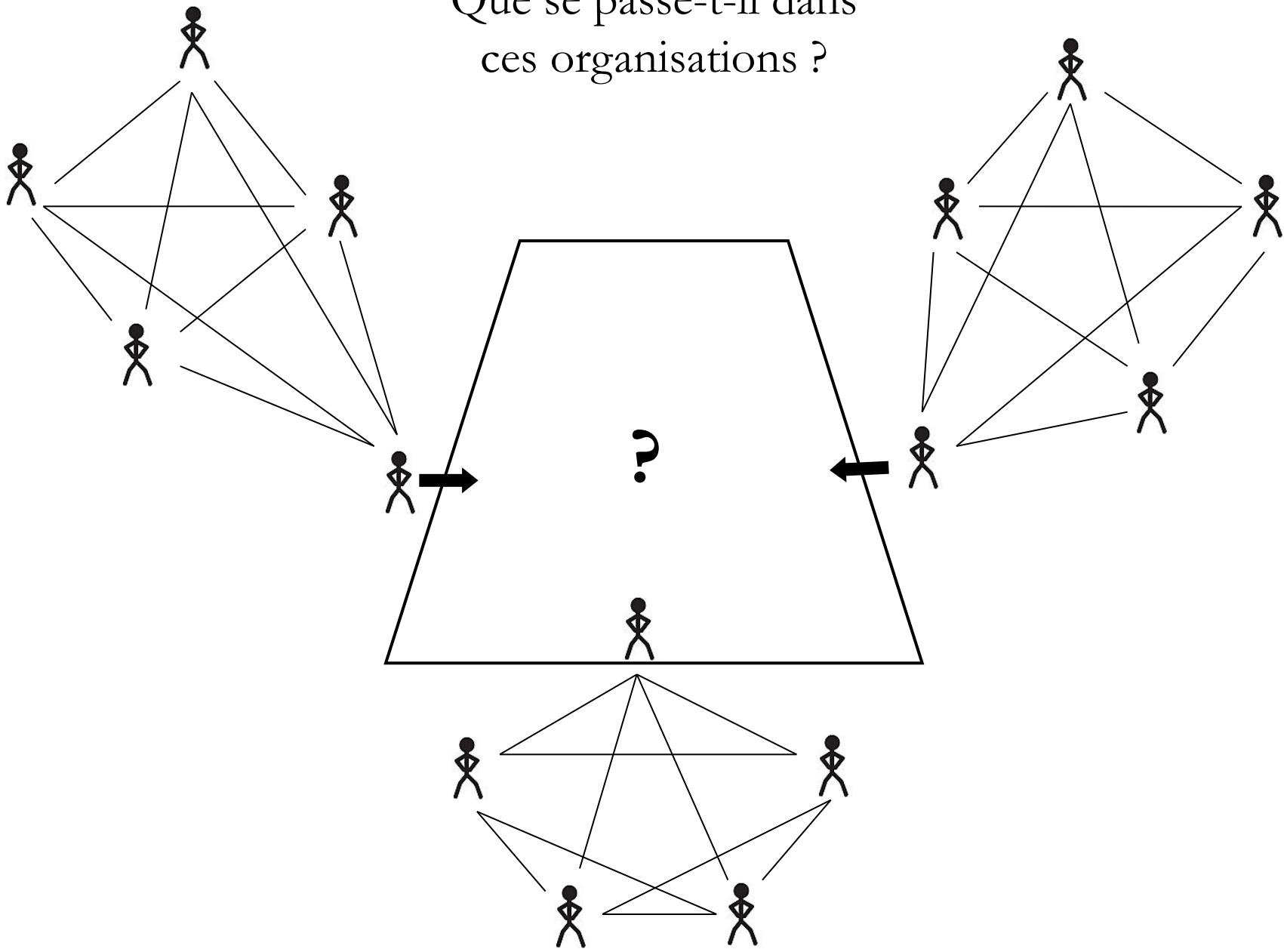
Le résultat de la concurrence :
certains acteurs entrent dans
des organisations



On peut donc appeler ces
marchés du travail des
marchés externes.



Que se passe-t-il dans
ces organisations ?



Entrons dans
l'organisation

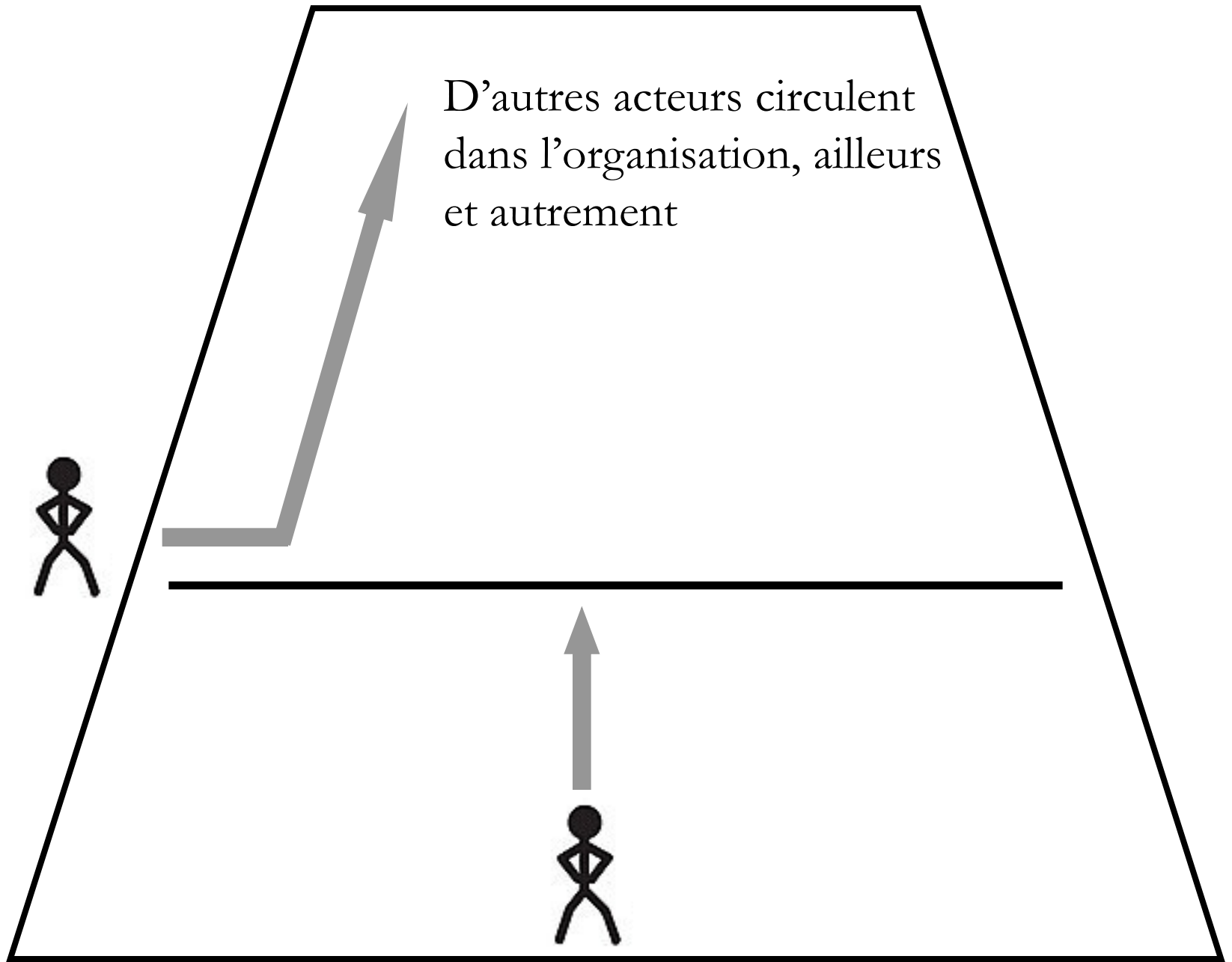


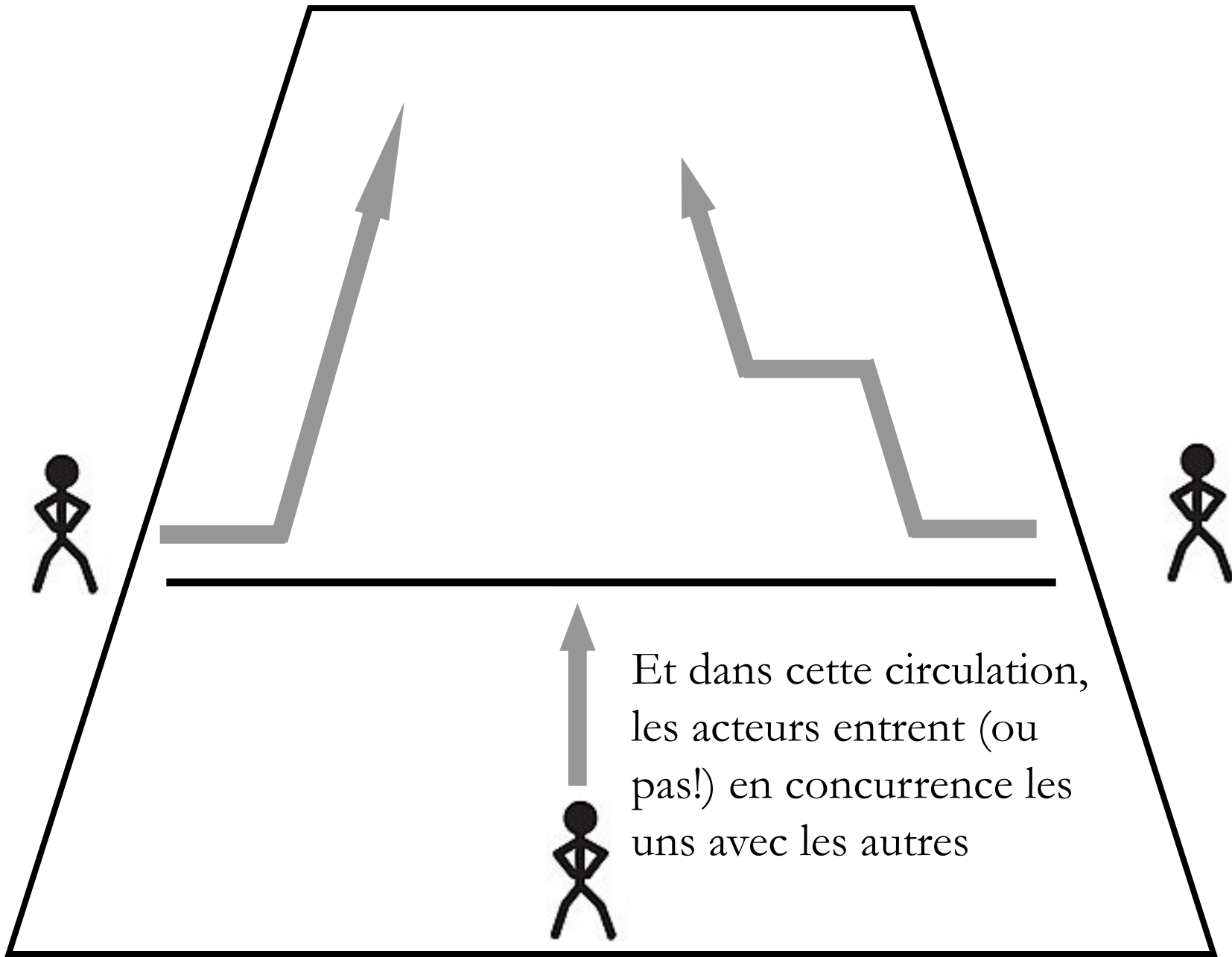
Les acteurs circulent dans les
organisations : ils y font
« carrière »



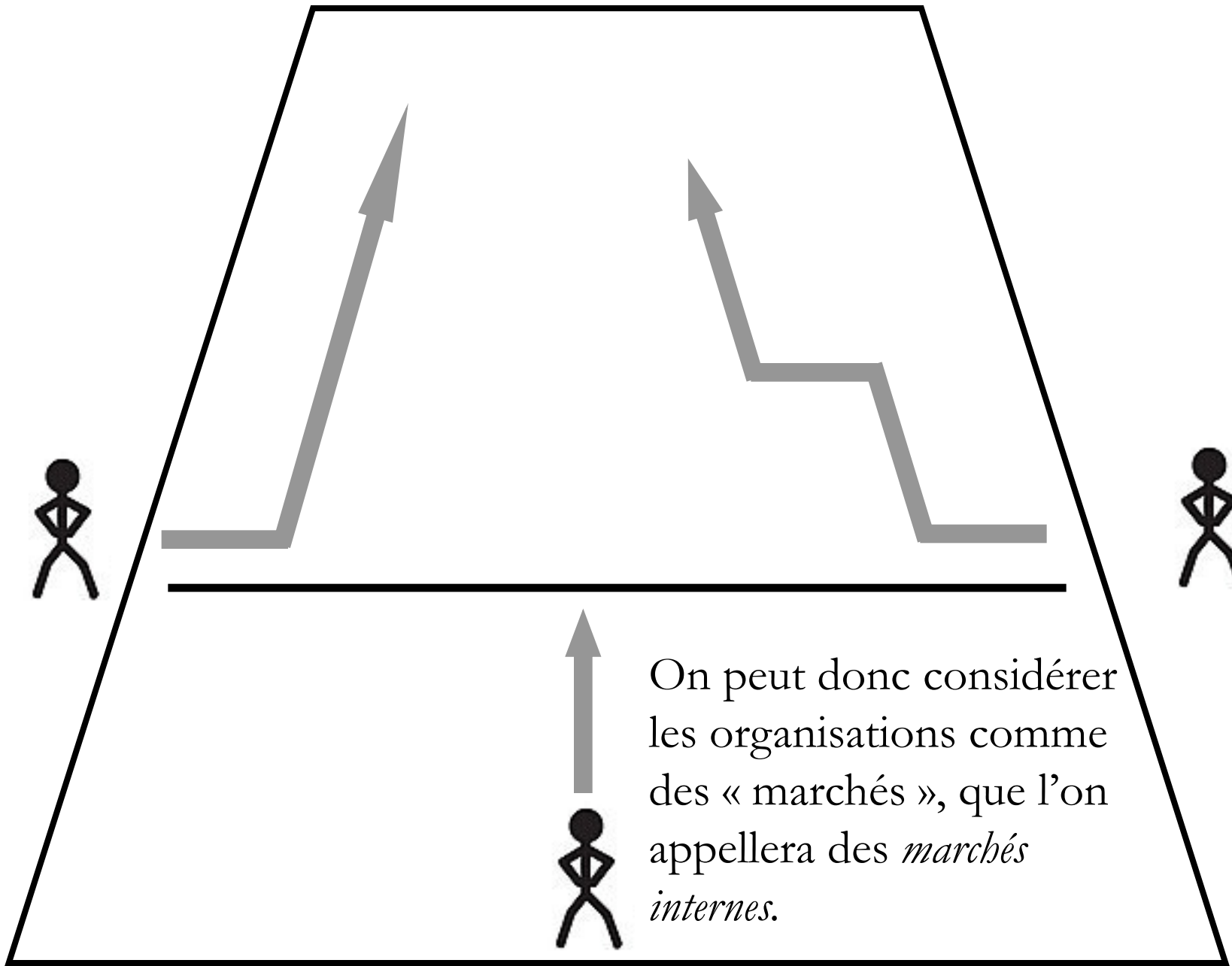
Ces modes de circulation
imposent des règles : certains
acteurs sont, *de facto* ou *de jure*,
contraints dans leur trajectoire

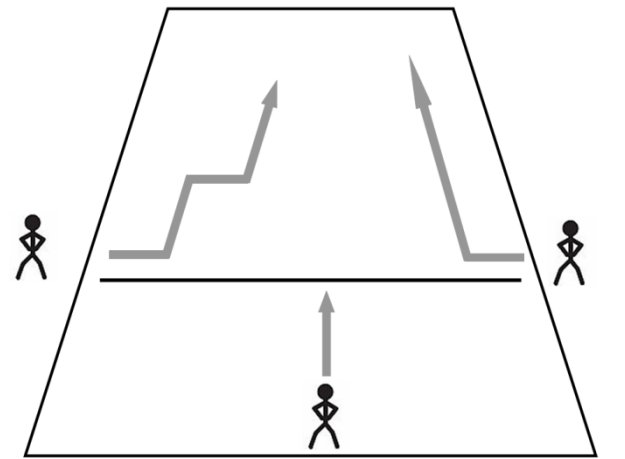
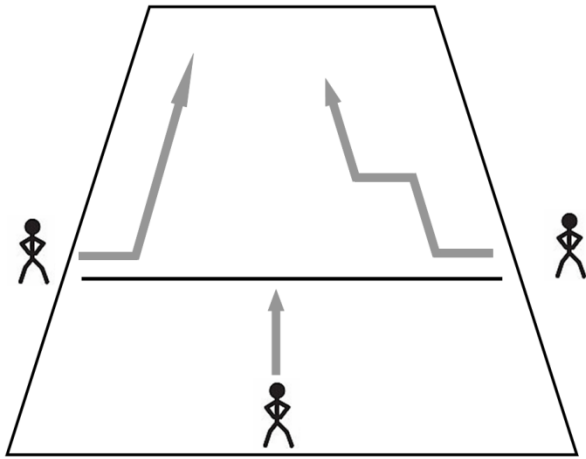




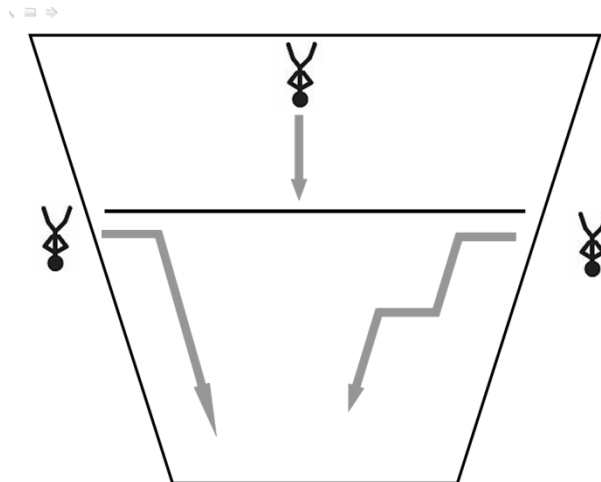


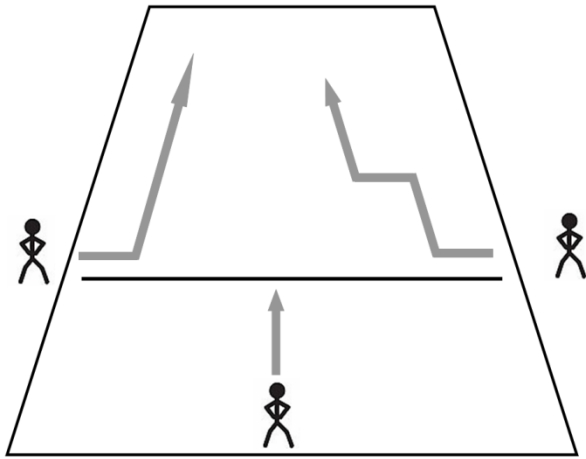
Et dans cette circulation,
les acteurs entrent (ou
pas!) en concurrence les
uns avec les autres



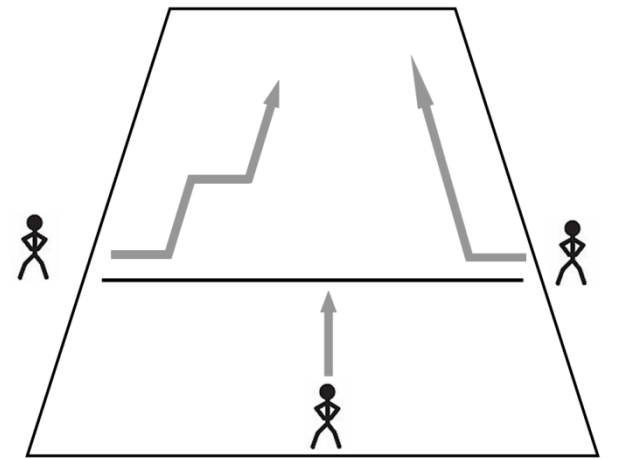


Plusieurs marchés
internes coexistent
dans l'économie

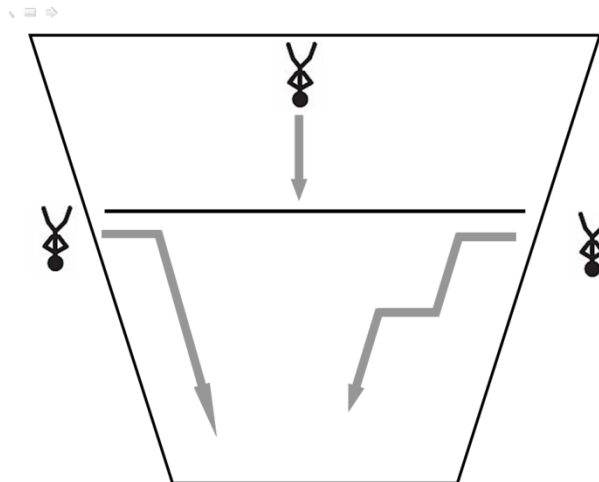


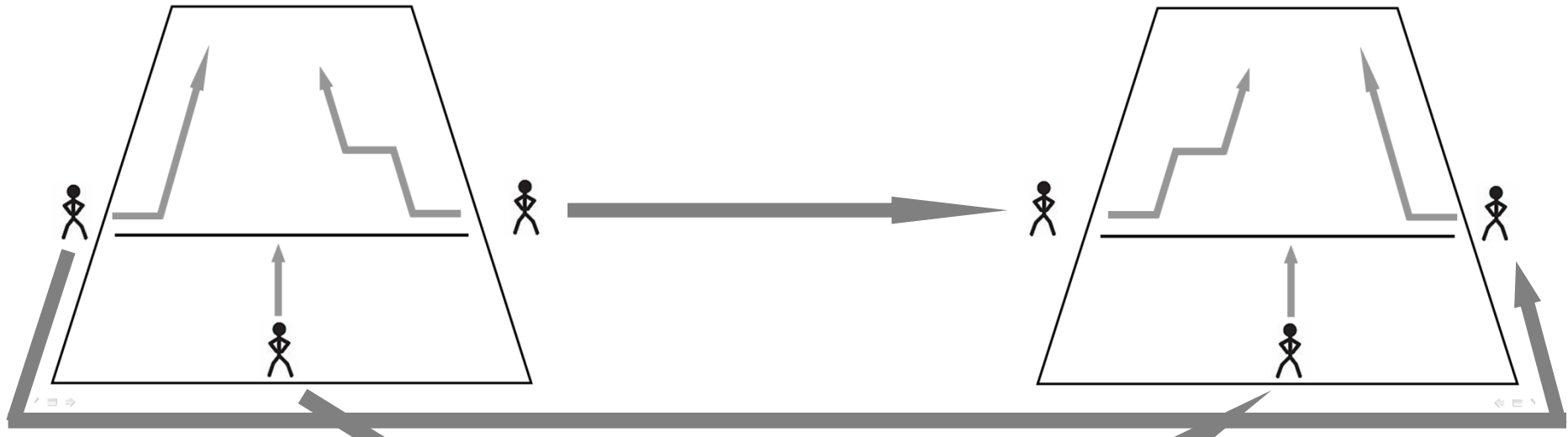


Plusieurs marchés
internes coexistent
dans l'économie...

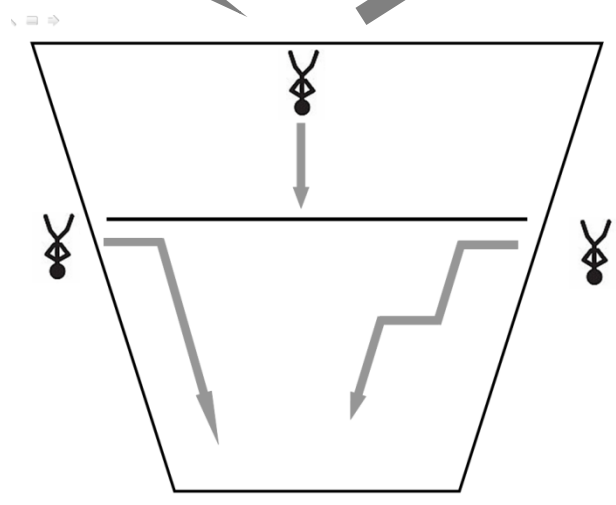


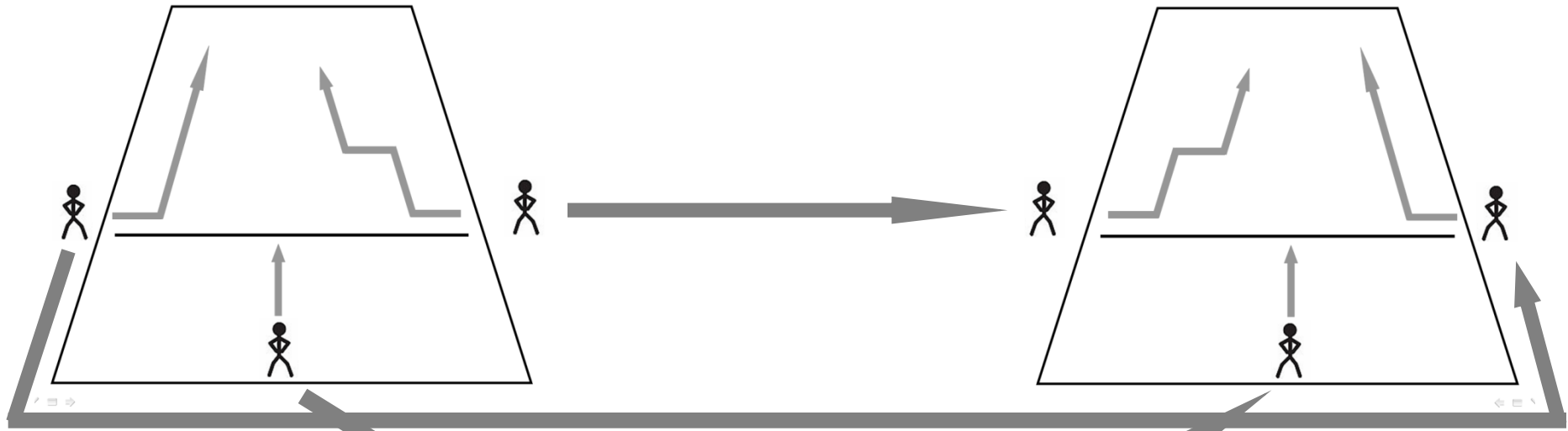
...et les acteurs ne sont
pas prisonniers de leurs
marchés internes...



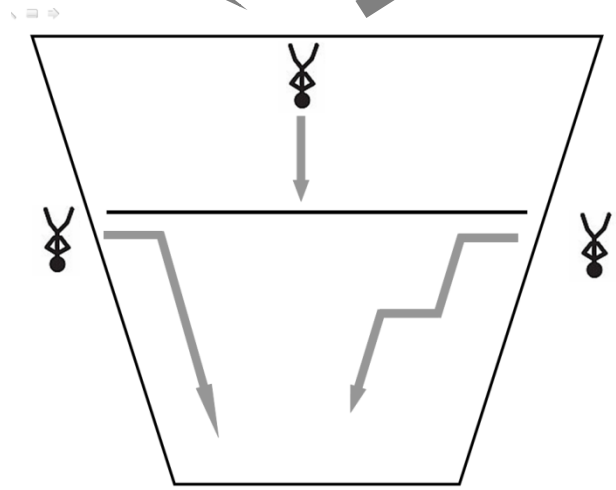


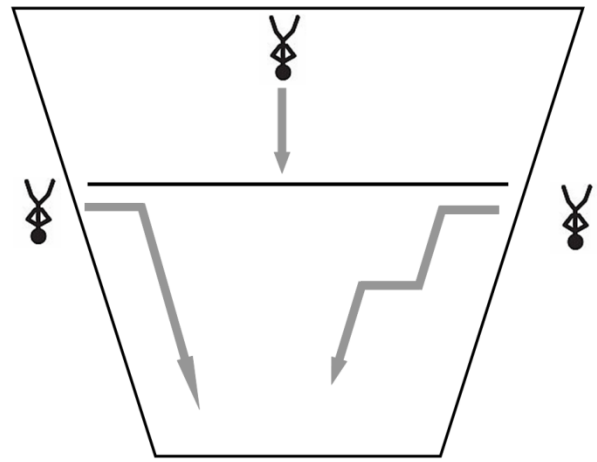
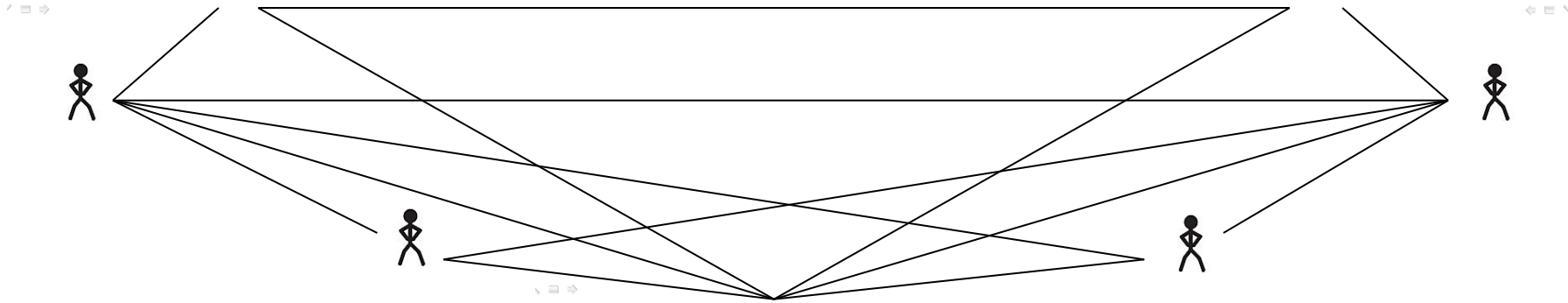
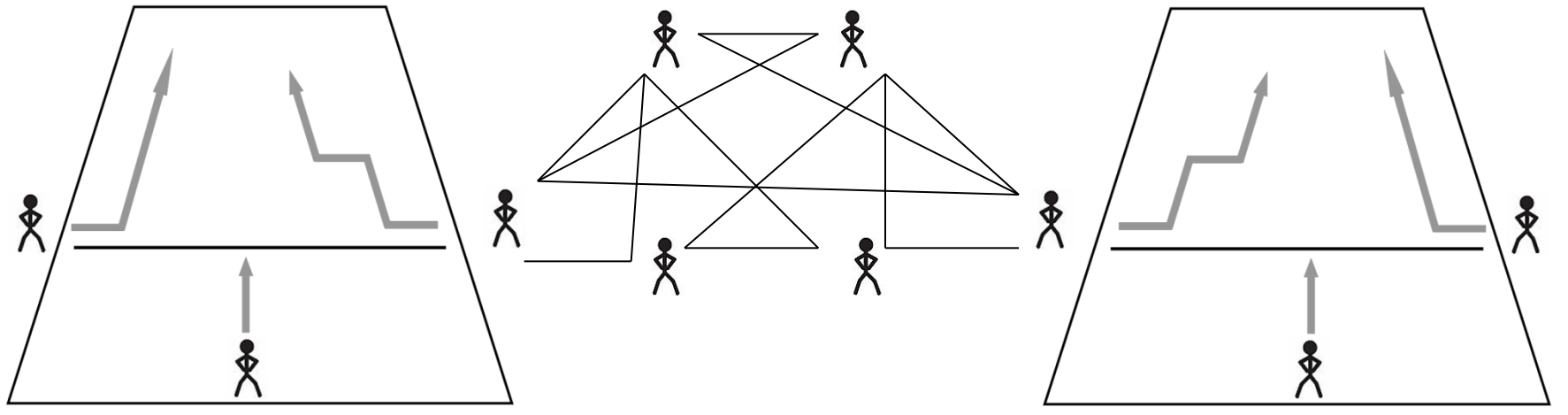
Ils peuvent, de loin en loin, passer de l'un à l'autre



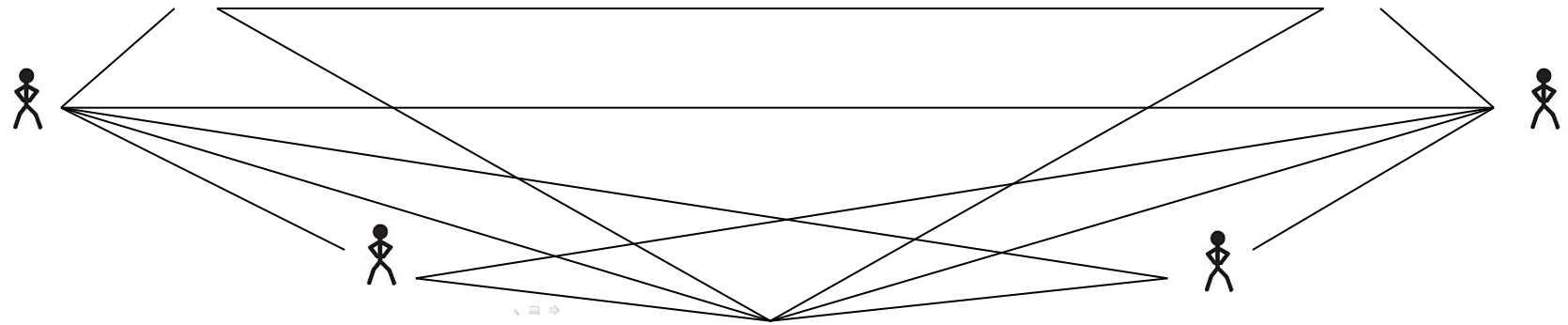
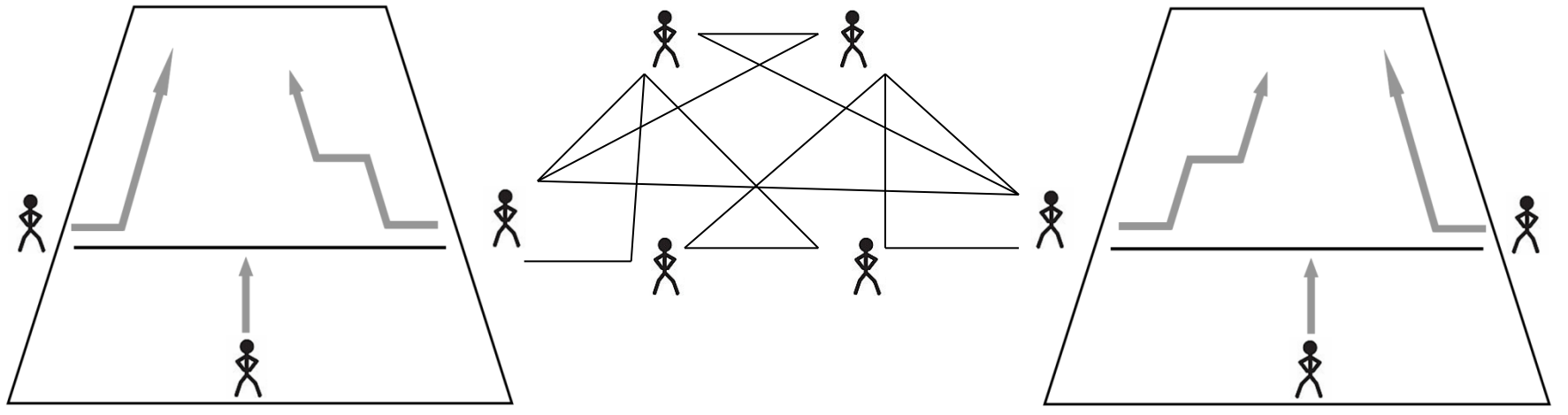


En quoi consiste cette circulation ?

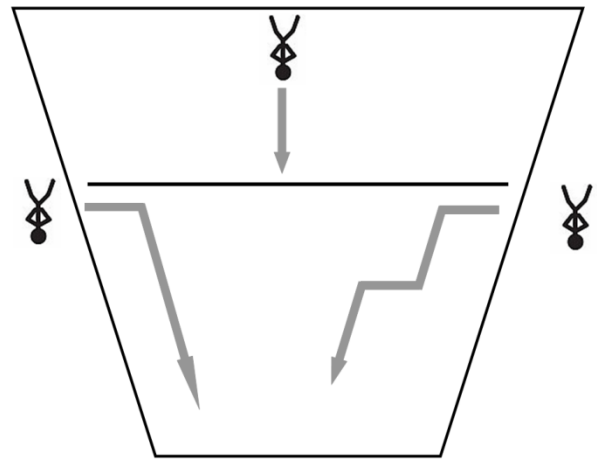


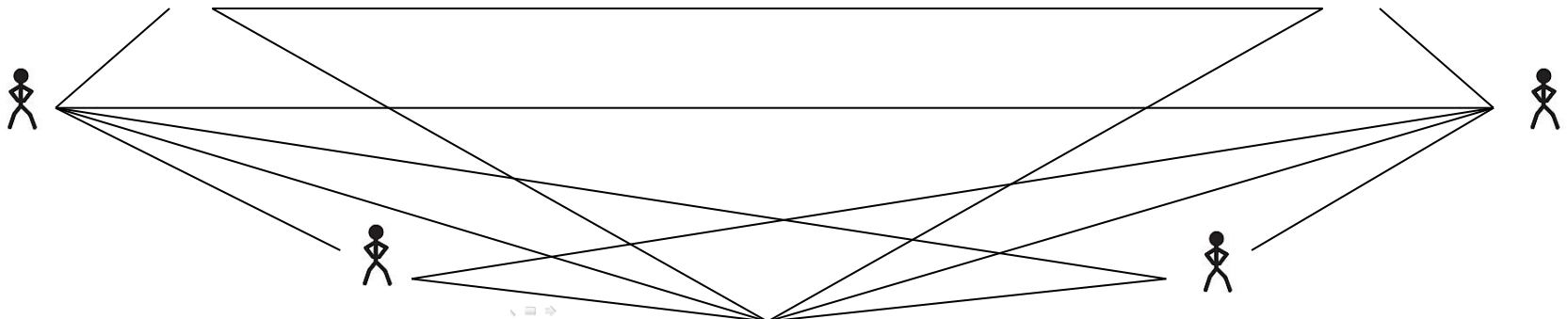
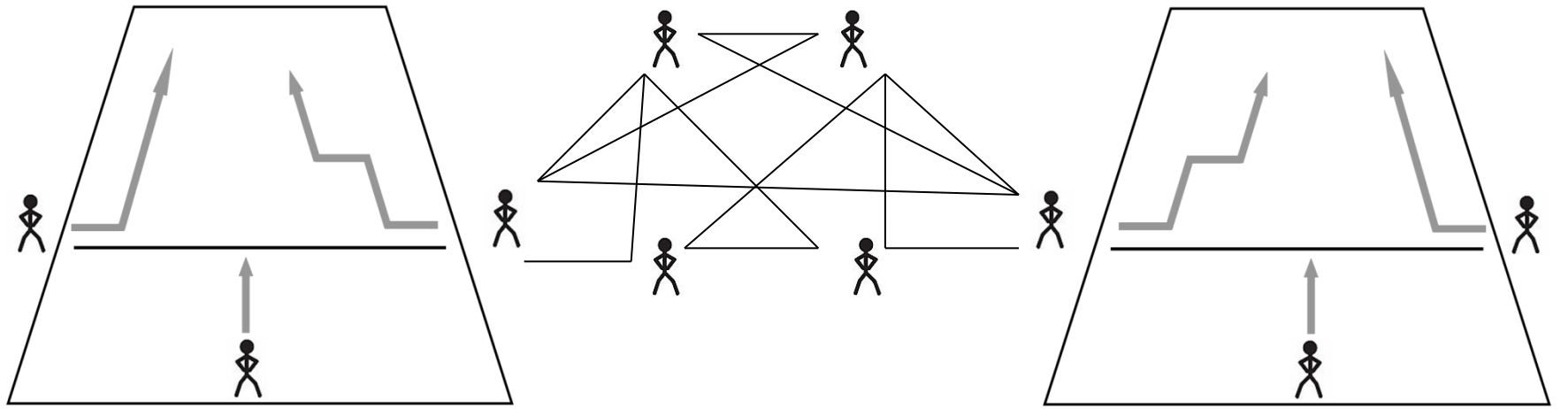


En des relations concurrentielles !

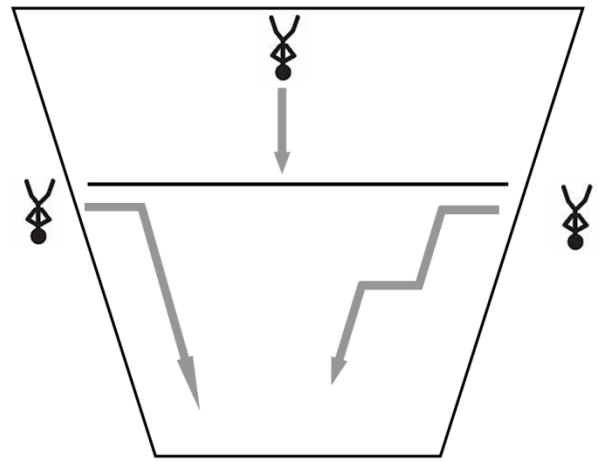


Le passage d'un
marché interne à un
autre marché interne...

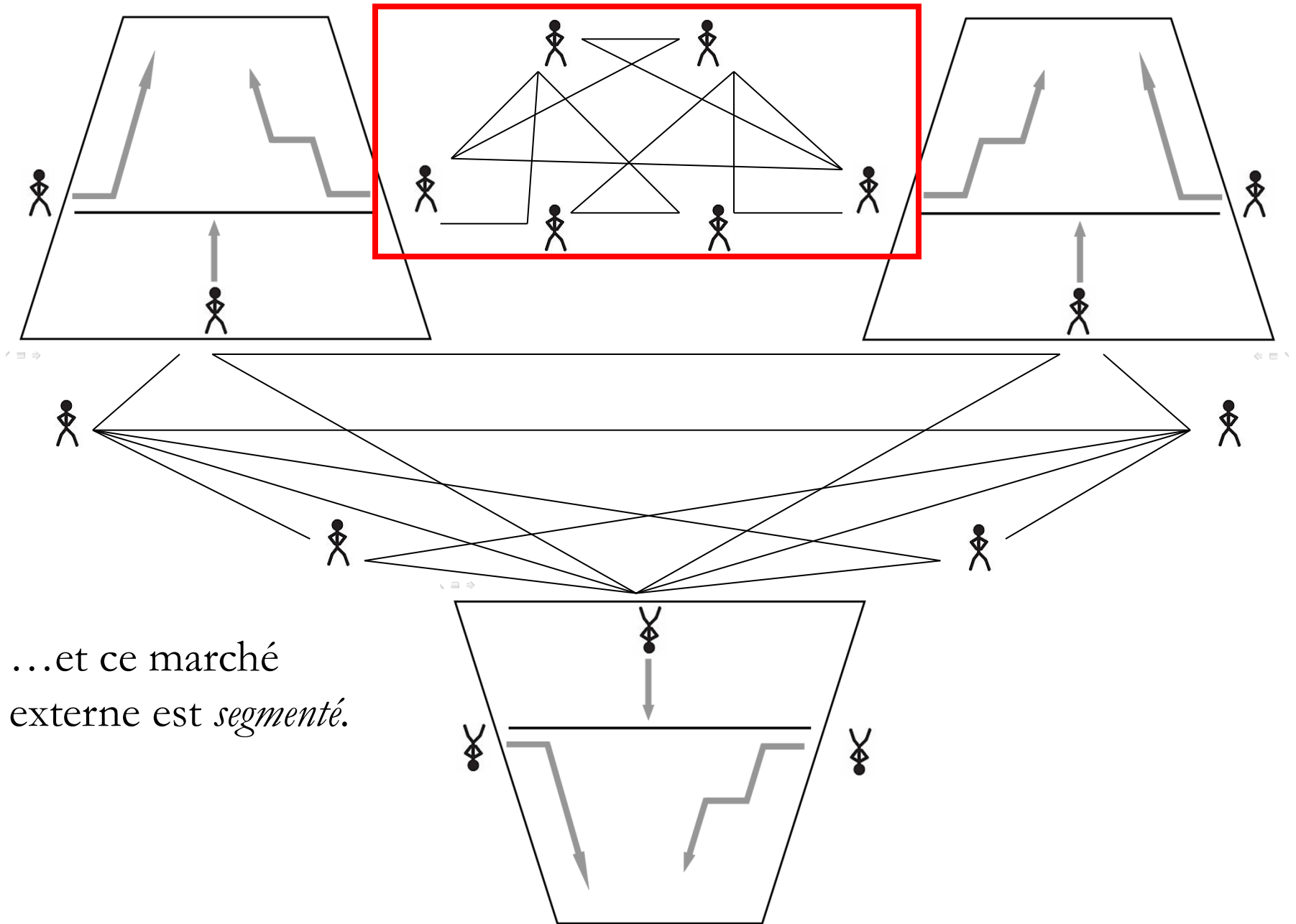




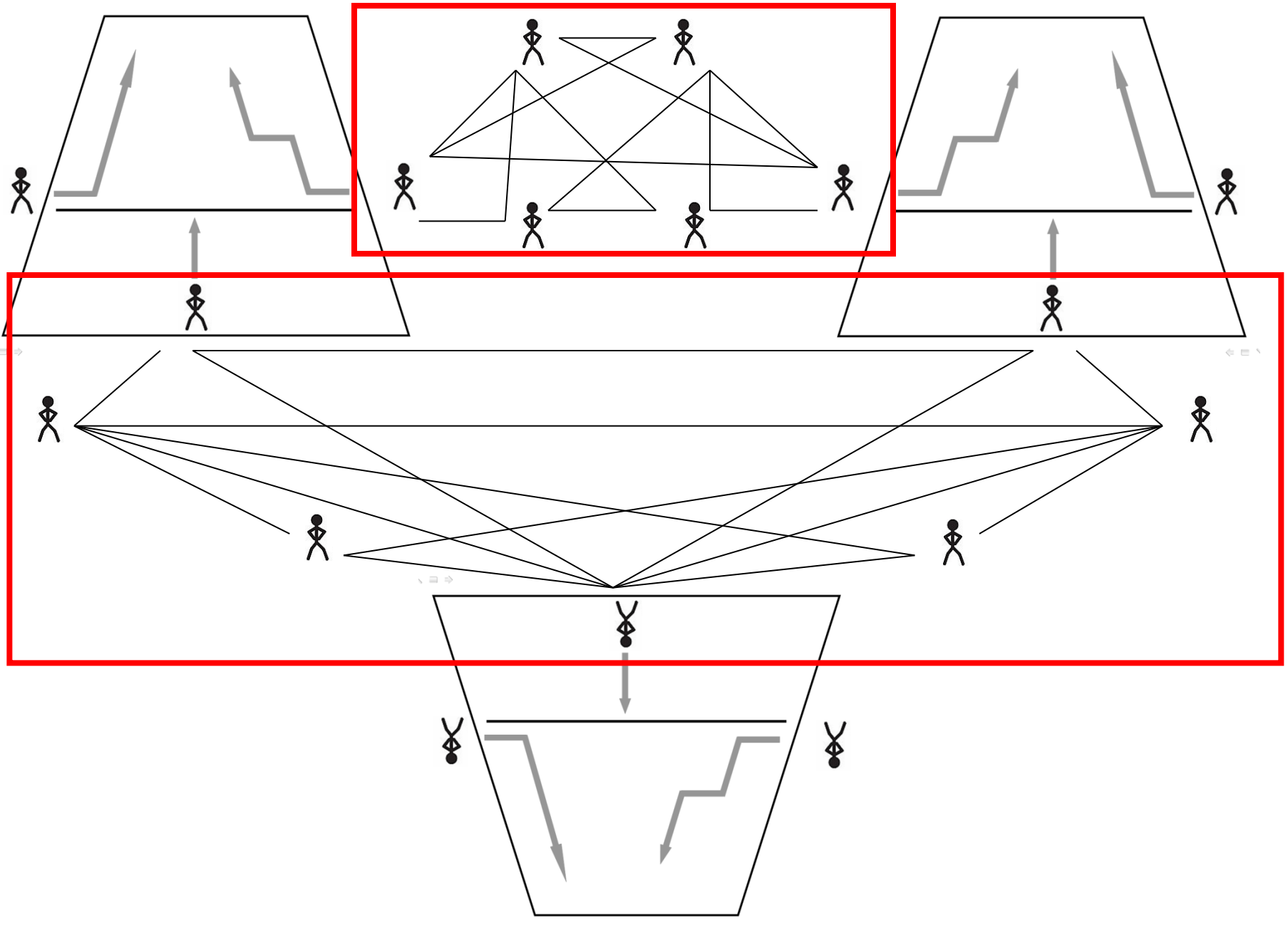
Le passage d'un
marché interne à un
autre marché interne...

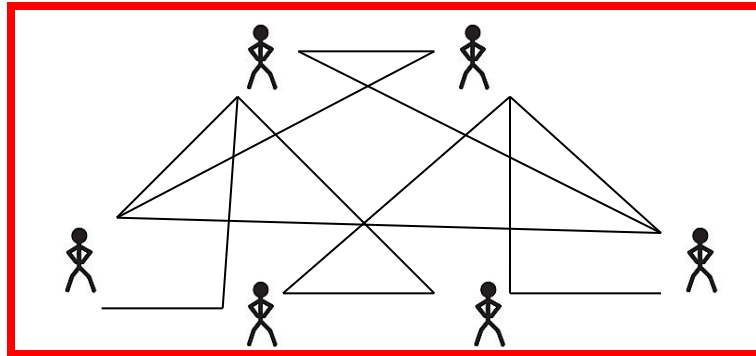


...suppose de passer
par un marché externe

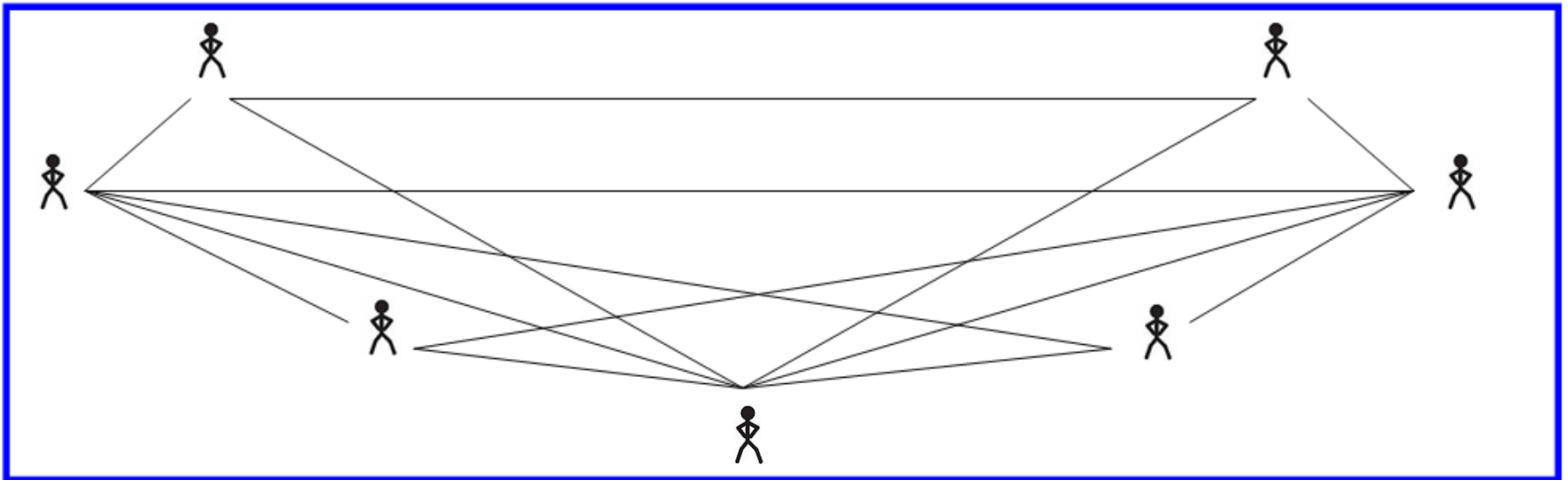


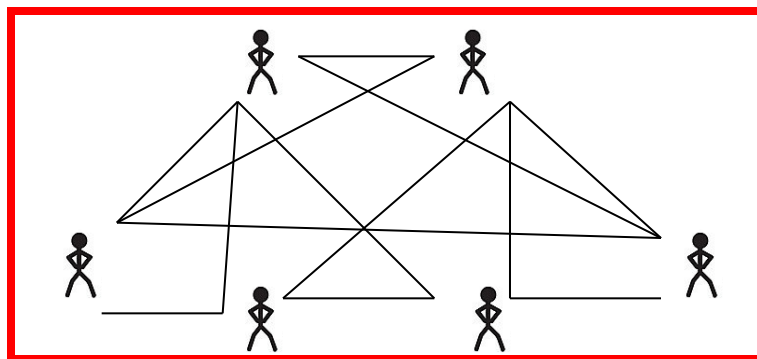
...et ce marché externe est *segmenté*.





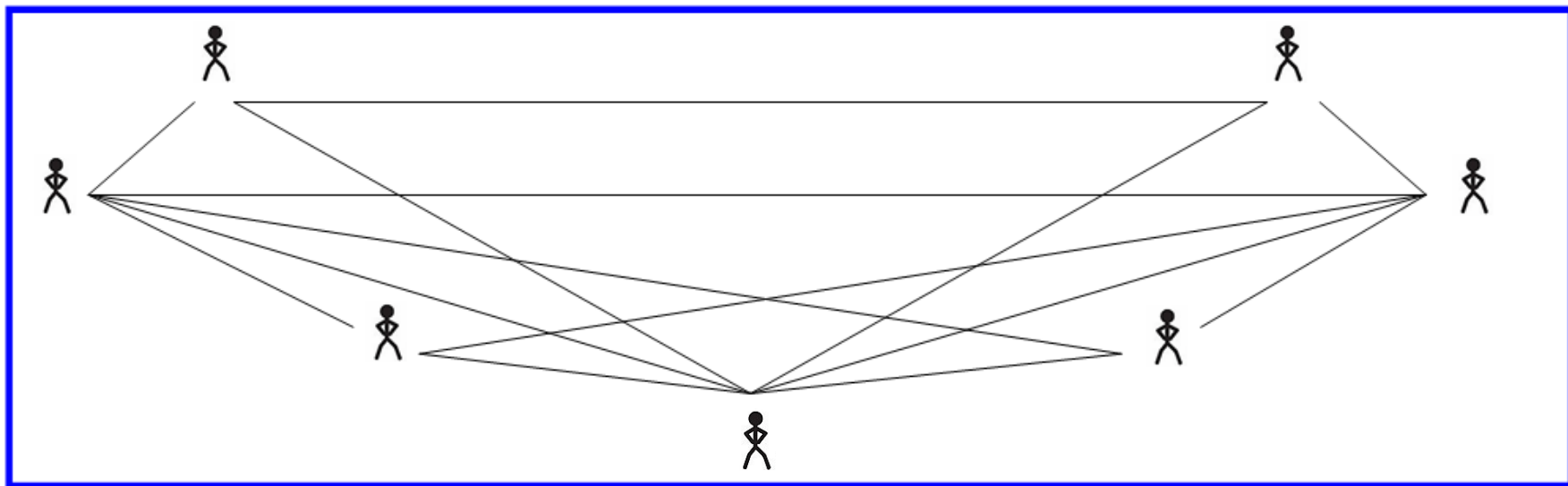
Les segments du marché ne se distinguent pas uniquement parce que les acteurs qui y sont en concurrence ne sont pas les mêmes.





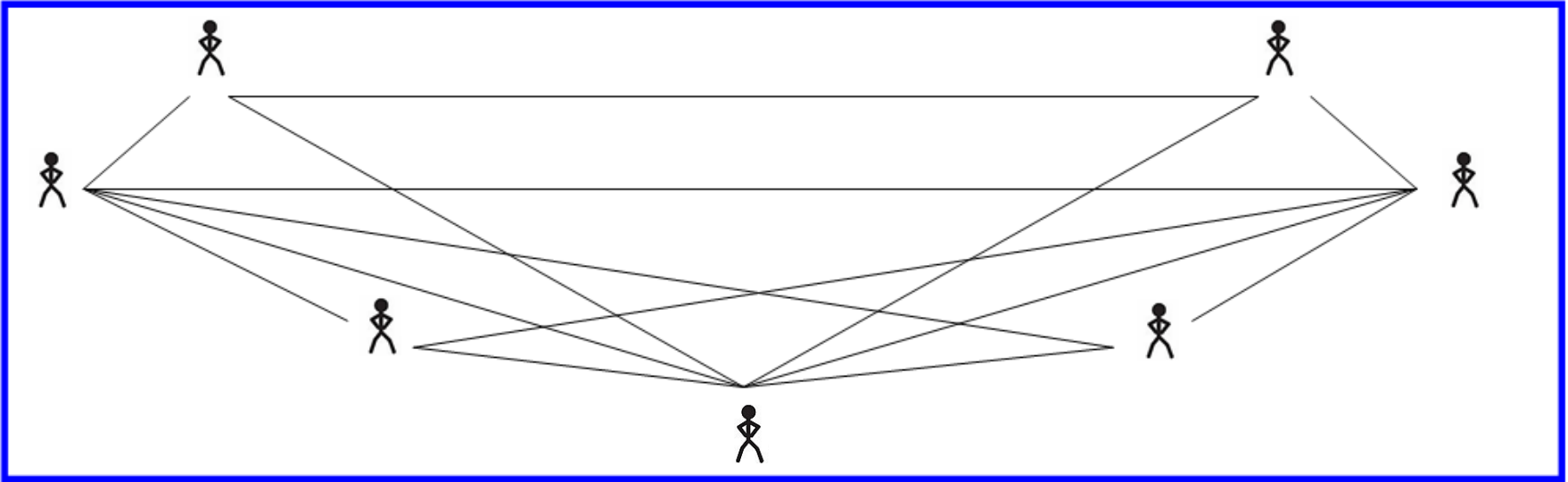
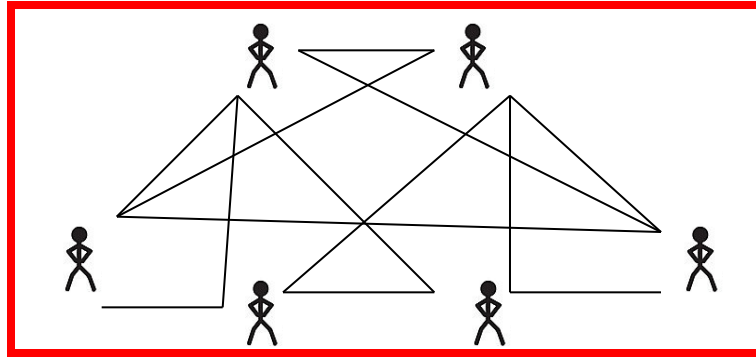
Ils se distinguent également en ce qu'ils ouvrent sur des emplois dont les caractéristiques sont différentes.

On peut ainsi distinguer :



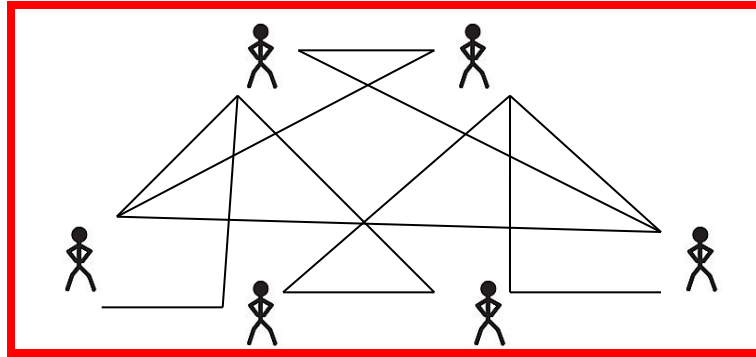
Marché primaire :

Les emplois sont
de longue durée,
bien payés,
fortement
qualifiés.



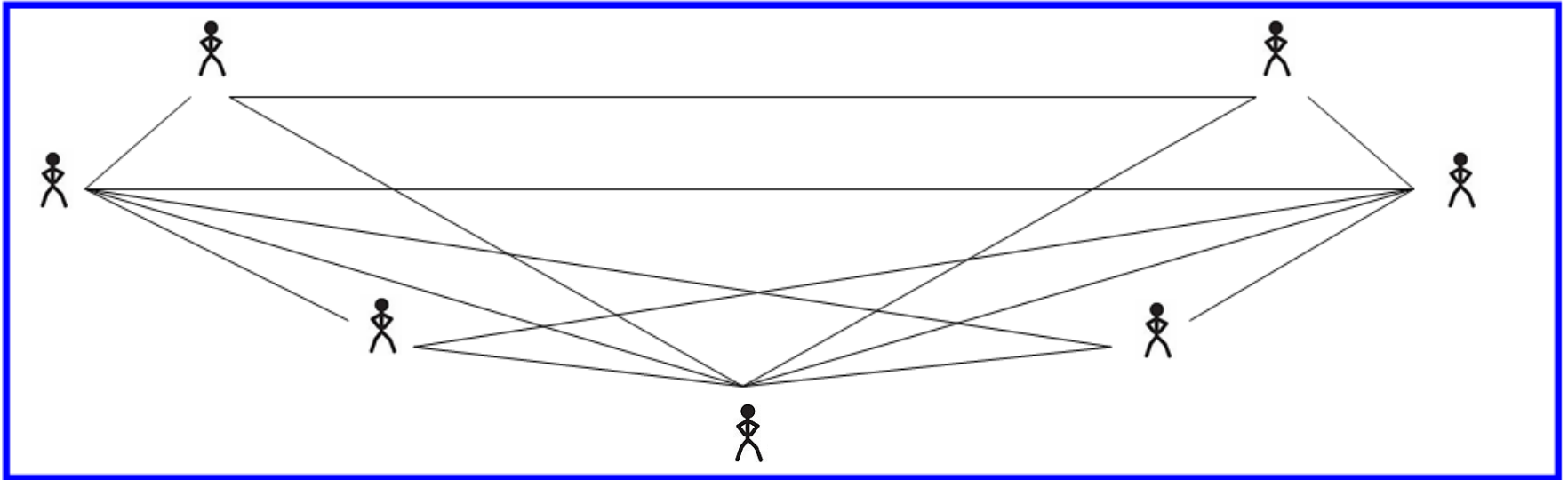
Marché primaire :

Les emplois sont de longue durée, bien payés, fortement qualifiés.



Marché secondaire :

Les emplois sont à durée limitée, peu payés, peu qualifiés.



II. Le salariat triomphant

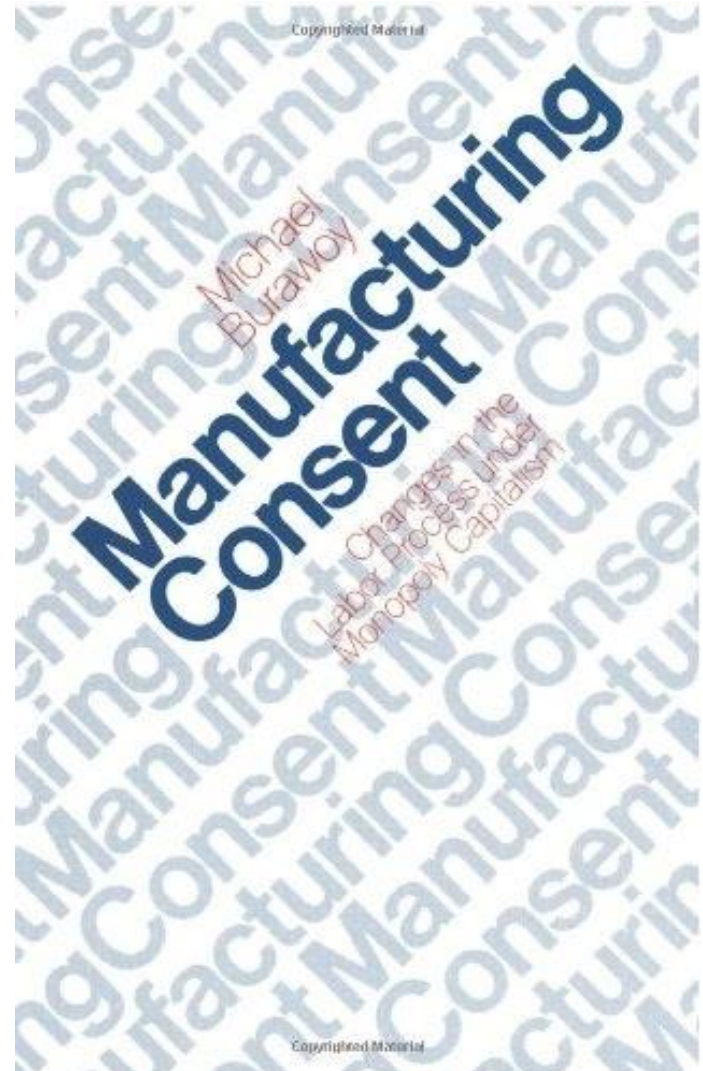
B. Les segments du salariat : quelques exemples

1. Le segment primaire

Un classique de la sociologie du travail industriel :

Burawoy, *Manufacturing Consent*,
1979

➔ Comment comprendre que les ouvriers participent au système qui les opprime ?



II. Le salariat triomphant

B. Les segments du salariat : quelques exemples

1. Le segment primaire



Reisz, *Saturday night and Sunday morning*
(1960)

Le consentement n'est pas le produit de l'école, de la famille, etc. – mais de la situation de travail ;

Dans la situation de travail, ce sont moins les relations avec le management qui sont déterminantes que les rapports avec les ouvriers.

➔ L'atelier comme un jeu.

II. Le salariat triomphant

B. Les segments du salariat : quelques exemples

1. Le segment primaire



La question (centrale) du conflit :

- Du conflit individuel au conflit collectif ;
- Les conflits sont organisés ;
- Les conflits diffèrent d'un pays à l'autre : ils sont une des portes d'entrée possible pour penser l'hétérogénéité du capitalisme.

II. Le salariat triomphant

B. Les segments du salariat

2. Le segment secondaire

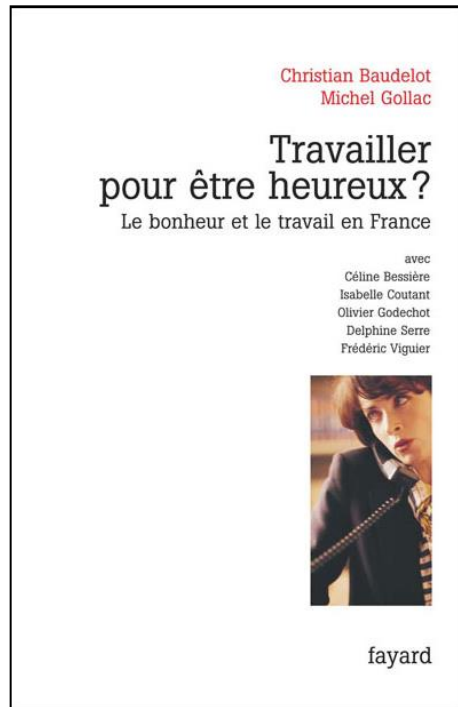
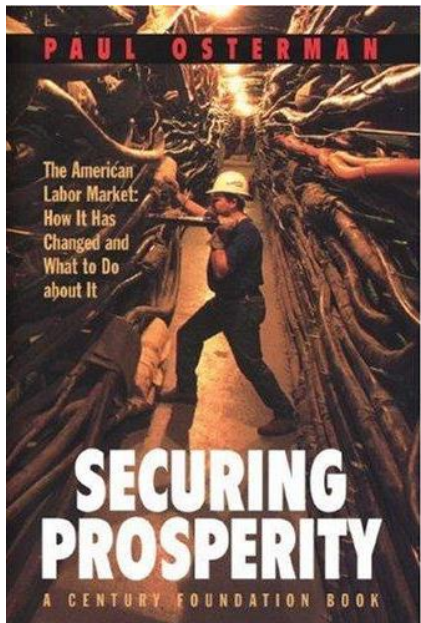
Un marché secondaire à ne pas oublier

- les femmes, les étrangers : des variables d'ajustement ?
- indépendant.e.s et employé.e.s sont aussi concerné.e.s

III. Le salariat décomposé ?

A. « Au-delà de l'emploi » ?

1995-1999 : une prise de conscience de la flexibilité :
la « fin du travail » (Rifkin, Méda),
ou d'une forme particulière d'emploi ?



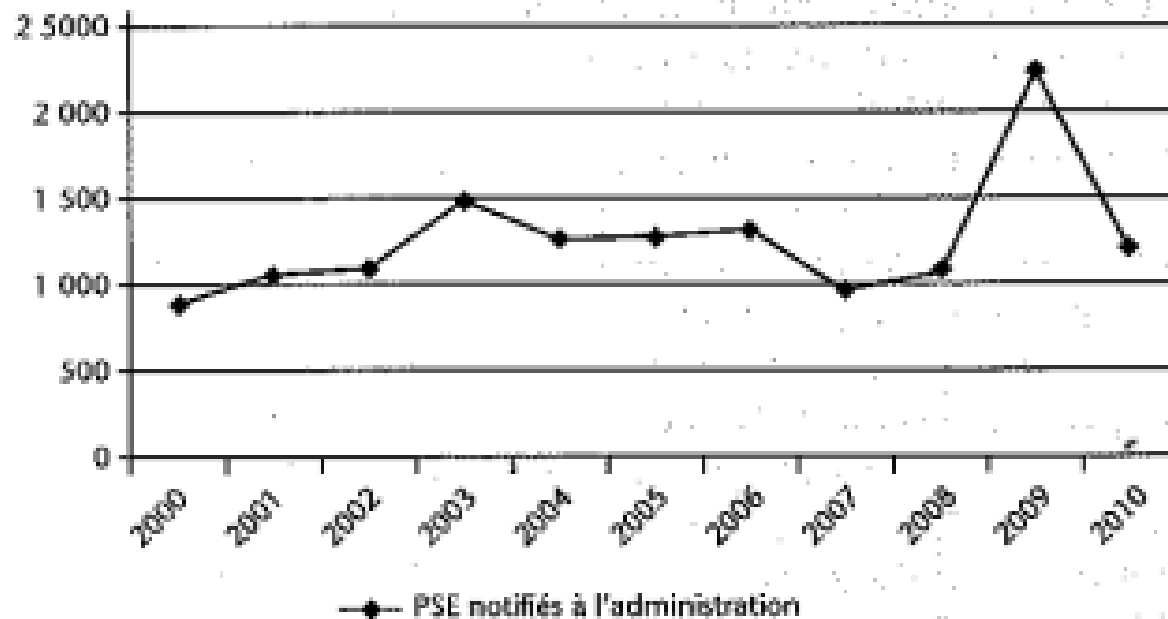
III. Le salariat décomposé ?

A. « Au-delà de l'emploi » ?

Des constats

- le travail reste une référence centrale, mais
- montée du temps partiel (France : 6 % de l'emploi en 1973, 14 % en 1993), horaires flexibles
- montée des contrats non CDI
- externalisation, sous-traitance, formes ambiguës d'indépendance : « zone grise »
- subordination au travail : autonomie / pressions indirectes
- seule une minorité en bénéficie
- et ce n'est pas une question de conjoncture

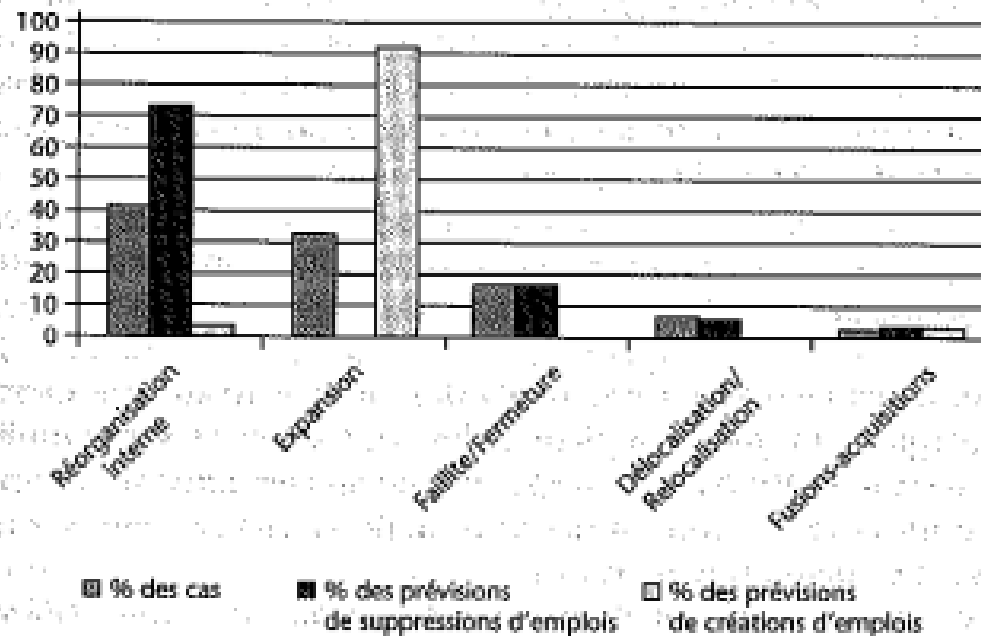
Figure 1. Le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi en France de 2000 à 2010



Source : Dares [2011].

Rachel Beaujolin-Bellet, Géraldine Schmidt, 2012, *Les restructurations d'entreprises*, Paris, La Découverte, « Repères ».

Figure 2. Répartition des cas de restructuration en Europe de 2002 à 2010 à partir des données de l'ERM



Source : www.eurofound.europa.eu

Rachel Beaujolin-Bellet, Géraldine Schmidt, 2012, *Les restructurations d'entreprises*, Paris, La Découverte, « Repères ».

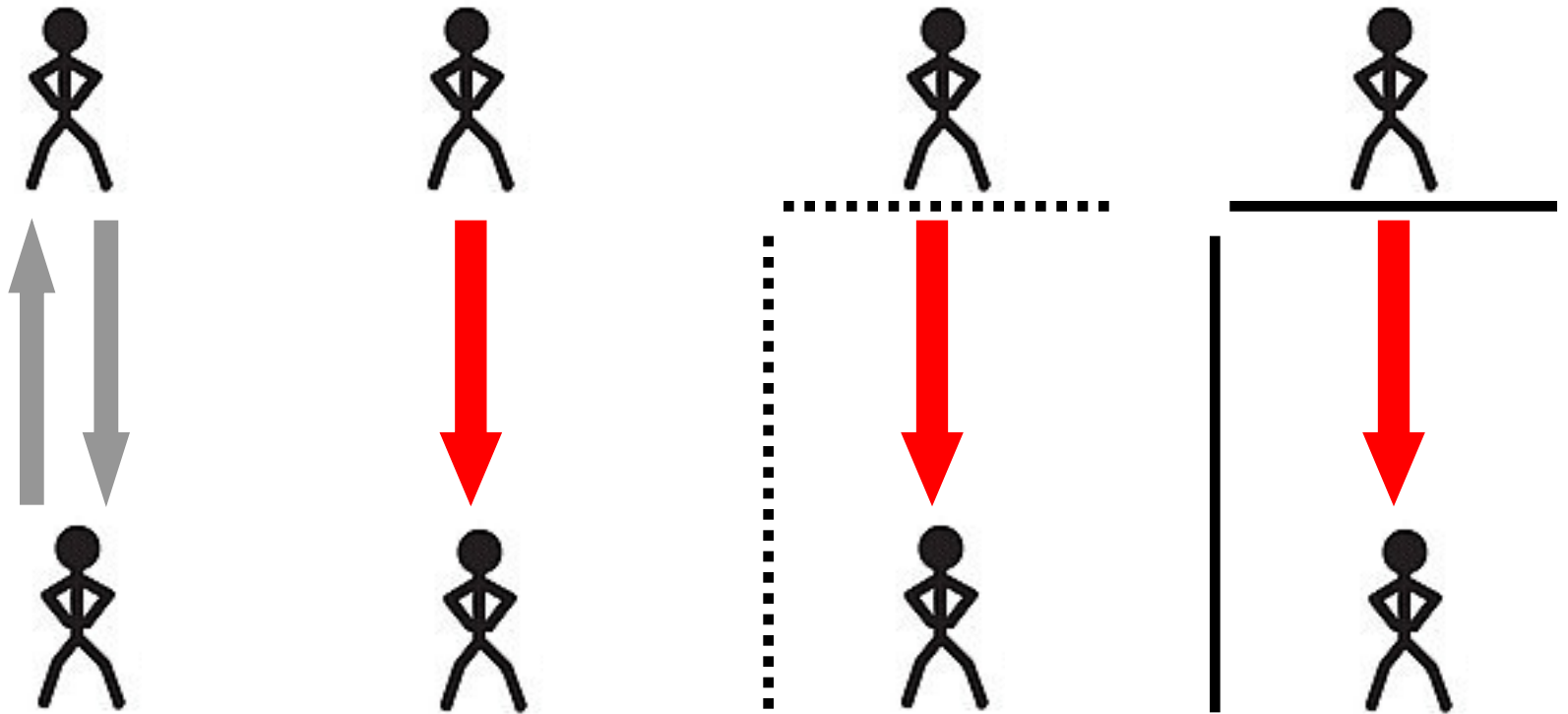
III. Le salariat décomposé ?

A. « Au-delà de l'emploi » ?

Quelles solutions ? S'adapter / créer de nouveaux contre-pouvoirs

- Étendre ou restreindre le contrat de travail ?
- Osterman : « filets de sécurité » / revitaliser les syndicats avec un nouveau rôle
- Supiot : « état professionnel », « droits de tirage sociaux » / droit européen, rôle des juges, représentation territoriale

Le salariat se décompose – La continuité salariat/indépendance se peuple, et se recrée une situation (très) asymétrique où l'exploitation n'est plus compensée par la protection

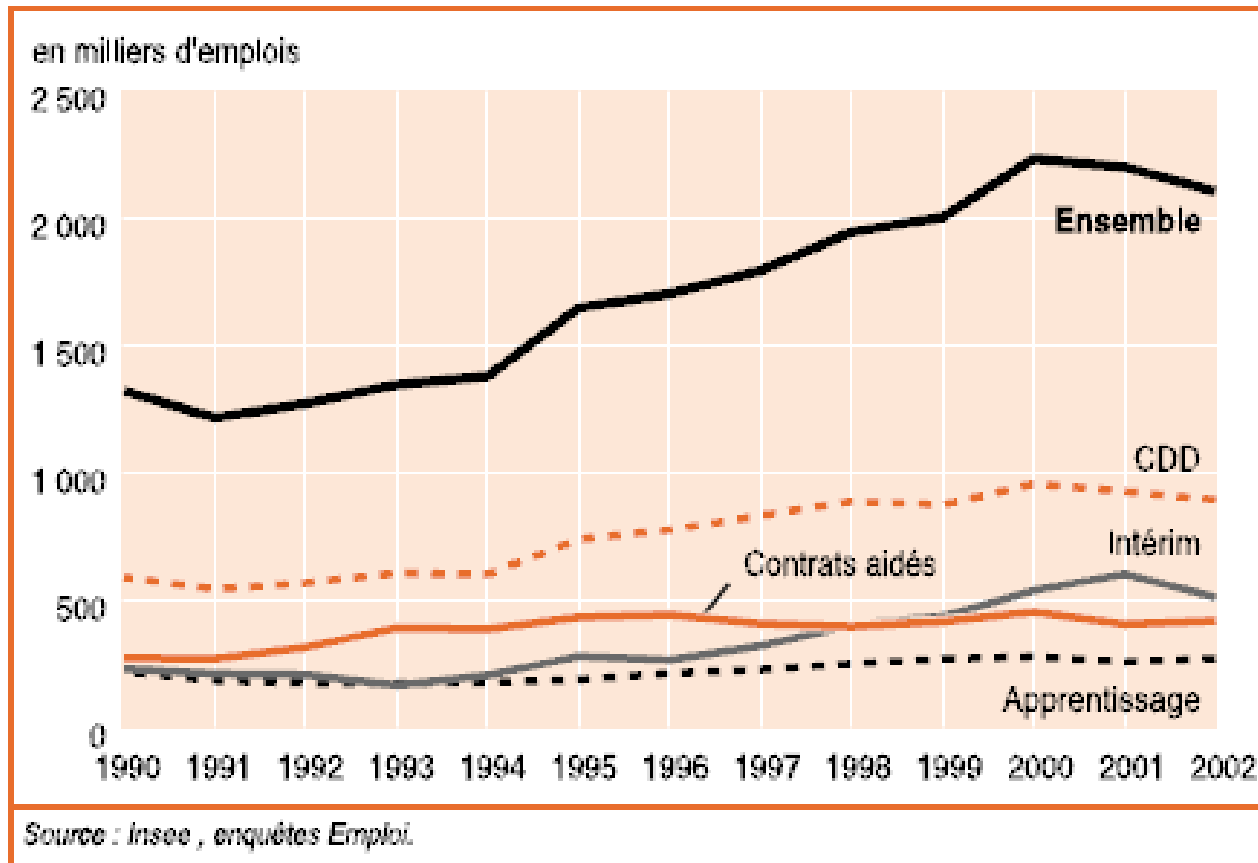


III. Le salariat décomposé ?

B. Un délitement, quels délitements ?

Sans doute, le volume des statuts atypiques augmente,

Figure 3 - Les emplois temporaires de mars 1990 à mars 2002



III. Le salariat décomposé ?

B. Un délitement, quels délitements ?

...mais leur part demeure
(très) minoritaire

Figure 5 - Évolution de l'emploi total par statut

	Janvier 1990	Mars 1997	Mars 2002
Effectifs (en milliers)			
Ensemble	22 550	22 223	23 942
Hommes	13 140	12 409	13 103
Femmes	9 410	9 814	10 838
Non salariés	3 469	2 847	2 575
Salariés	19 081	19 376	21 367
Taux d'emploi (en %)¹			
Ensemble	49,7	47,8	50,0
Emplois à durée limitée (part dans l'emploi salarié en %)			
Ensemble	6,9	9,3	9,9
Intérimaires	1,2	1,7	2,4
CDD ²	3,1	4,3	4,2
Apprentis	1,2	1,2	1,3
Contrats aidés ³	1,4	2,1	2,0
Proportion d'actifs occupés à temps partiel (en %)			
Ensemble	11,9	16,6	16,2
Hommes	3,3	5,4	5,1
Femmes	23,6	30,8	29,7
Taux de sous-emploi parmi les emplois à temps partiel (en %)			
Ensemble	30,0	39,4	31,6
Hommes	33,1	51,5	39,1
Femmes	29,5	36,7	30,0
<p>1. Part des actifs occupés dans la population totale des plus de 15 ans. 2. CDD : Contrats à durée déterminée (hors État, collectivités locales) 3. Contrats d'aide à l'emploi (CES, CIE, etc.) et stages de la formation professionnelle classés dans l'emploi au sens des critères du bureau international du travail (BIT).</p>			
Source : Insee, enquêtes Emploi.			

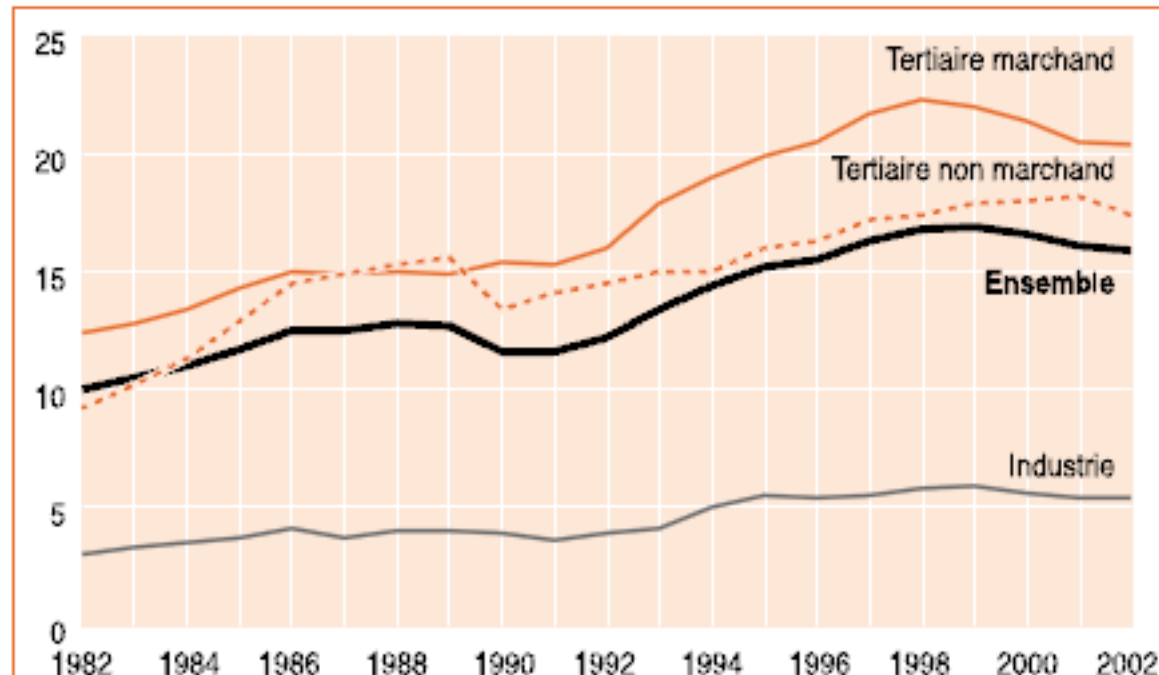
III. Le salariat décomposé ?

B. Un délitement, quels délitements ?

Il est par ailleurs très inégalement réparti, par secteurs...

Figure 4 - Proportion des actifs ayant un emploi à temps partiel ¹

en %



1. Les actifs à temps partiel sont des personnes employées pour une durée de travail inférieure à la durée légale.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

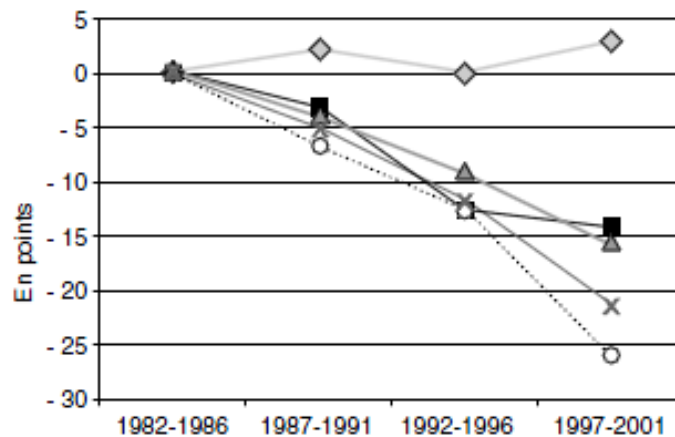
III. Le salariat décomposé ?

B. Un délitement, quels délitements ?

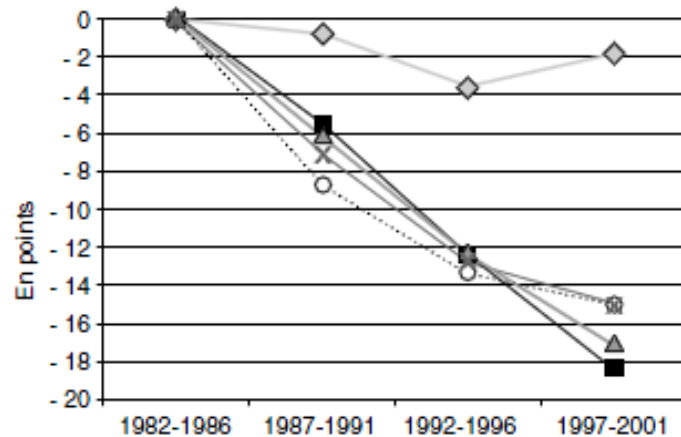
Et les emplois précaires sont plus fréquents dans les populations dominées – L'exemple de l'insertion des jeunes diplômés.

Graphique II
Évolution des probabilités d'occuper un emploi à durée indéterminée

A - Hommes



B - Femmes



◆ Grandes écoles, 2^e et 3^e cycle universitaire ■ BTS, IUT et 1^{er} cycle universitaire ▲ Baccalauréat
✕ BEPC, CAP, BEP ○ Sans diplôme

Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit multinomial, cf. encadré 2) d'occuper un emploi sous CDI prédite par le modèle pour les hommes sans diplôme est inférieure de 6,8 points dans la période 1987-1991 par rapport à la période 1982-1986, les autres variables explicatives étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché de l'emploi mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le taux de croissance du Pib à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente. Les écarts-types des paramètres estimés peuvent être obtenus auprès de l'auteur.

Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête.

Source : enquêtes Emploi 1982-2002, Insee.

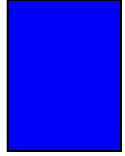
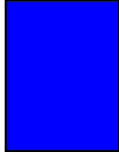
III. Le salariat décomposé ?

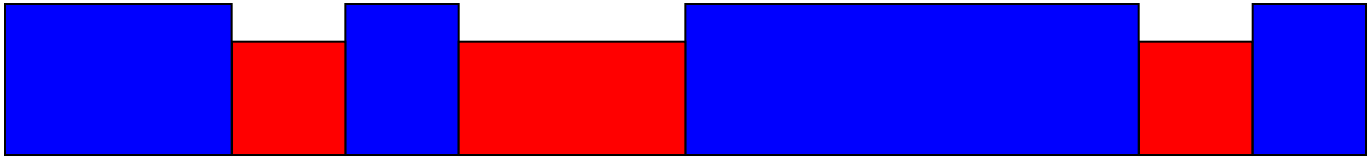
C. Quelles conséquences, et pour qui ?

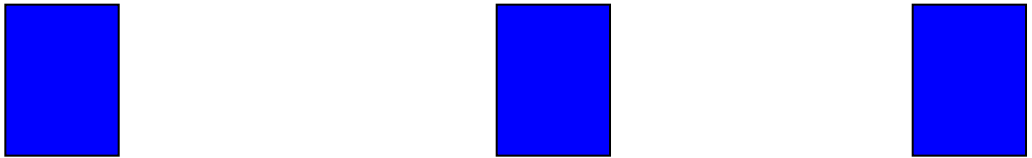
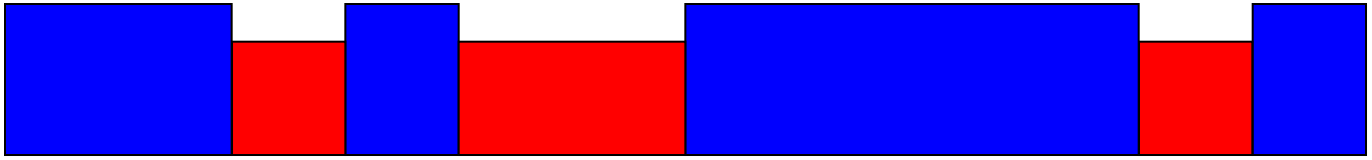
Le « professionnel nomade »,
nouvel horizon du capitaliste ?

- Un cas (très) minoritaire ;
- Quels sont ses visages ?
L'exemple de l'intermittence.









III. Le salariat décomposé ?

C. Quelles conséquences, et pour qui ?

Le régime de l'intermittence
« socialise le risque », *i.e.* elle le
fait supporter par la collectivité
des salariés.

➔ Ce système est-il généralisable ?



III. Le salariat décomposé ?

C. Quelles conséquences, et pour qui ?

Que se passe-t-il si l'on supprime l'assurance chômage ? Le cas des pigistes – O. Pilmis.

- Un rapport de force très déséquilibré ;
- Un rapport différent au chômage ;
- Un cas limite : les critiques d'art et la disparition du marché.

	Revue généralistes : AF, E-AM						Revue pépinières : J&E, O, D						Art Présent					
	95	96	97	98	99	00	95	96	97	98	99	00	1995	1996	1997	1998	1999	2000
SAFRAN																		
GALL																		
BOHN																		
LAIB																		
TRONCY																		
DORE																		
GHADDAB																		
SAINT JACQUES																		
CASCARO																		
THUOT																		
COGNEE																		
SUCHERE																		
GAUTHIER																		
LAVIER																		
LE BAYON																		
FERREAU																		
HOUDART																		
LEUPIN																		
JEUNE																		
LEROUGE																		
MARIE																		
BOVIER																		
NAPHEGYI																		
BOURRIAUD																		
BARRE																		
DESBORDES																		
GOUERY																		
BACH																		
LAVRADOR																		
CARRON																		
YAHA																		
CHERIX																		
GOKALP																		
FECOIL																		
DREYFUS																		
CARRERA																		
CHARDON																		
DE LA BOULAYE																		
CASSAGNAUD																		
BRUGEROLLE (de)																		
MEZIL																		
RAMBERT																		
ROCHETTE																		
PAINI																		
DE KOENIGSWATER																		
KOVAC																		
FERRIN																		
JARTON																		
DEMIR																		
ANGUS																		
ARDENNE																		

Les cases rouges désignent les années où l'auteur a une activité éditoriale supérieure à 4, les cases jaunes une activité supérieure à 1 et inférieure à 3 (rappelez-vous que les compte-rendus d'exposition et de livre sont comptés pour 1 et les articles comptés pour 2). Sont présentés ici les 50 auteurs les plus prolifiques, par ordre décroissant d'activité dans les revues pépinières.

III. Le salariat décomposé ?

C. Quelles conséquences, et pour qui ?

Des intello-précaires aux *lumpenproletaires* contemporains:

L'instabilité des travailleuses à domicile – Loïc Trabut.

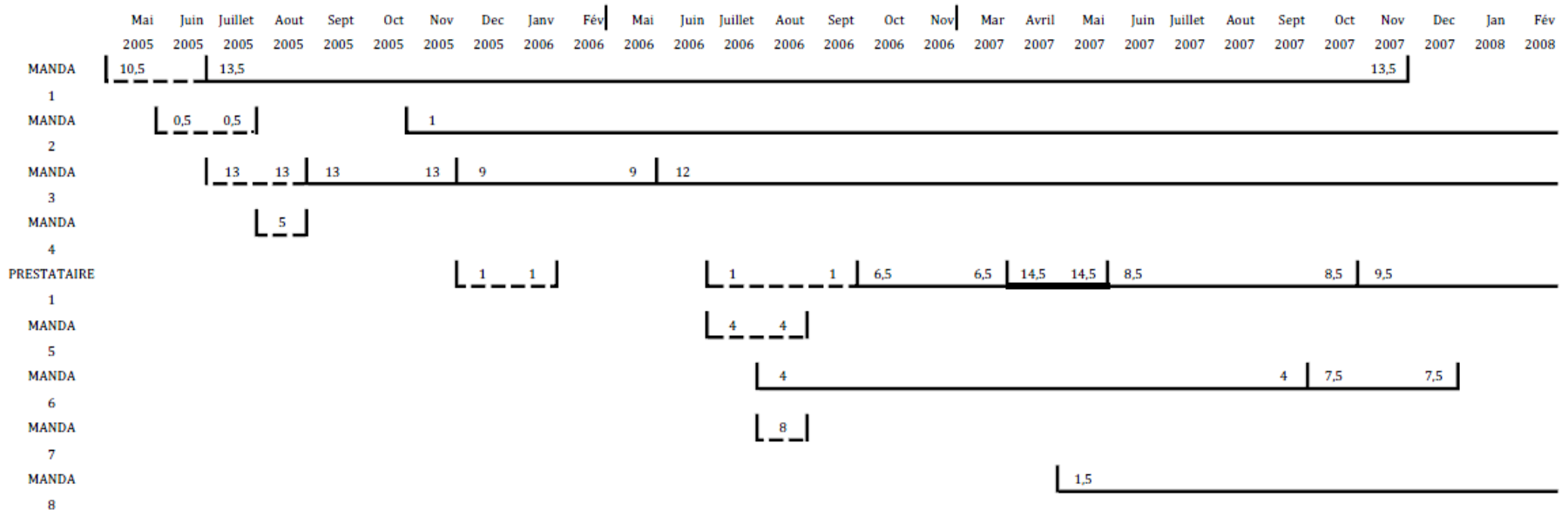
Une insertion très progressive, et souvent vouée à l'échec :
l'importance du *turn over*.

III. Le salariat décomposé ?

C. Quelles conséquences, et pour qui ?

Jongler entre les employeurs, les contrats, les statuts

Figure 3 : Enchaînement des contrats d'un salarié de statut mandataire à prestataire



----- CDD, CDI, 60 : volume horaire hebdomadaire contractuel

Chaque ligne représente une relation employeur/employé qui peut contenir plusieurs contrats.

Lecture : la ligne MANDA 3 est une relation de type mandataire entre le salarié et son employeur. Cette relation contient 2 contrats, le premier en CDD d'un volume de 13 heures hebdomadaires et d'une durée de 2 mois (juillet/aout 2005), le second en CDI de 13 heures hebdomadaires pendant les 3 premiers mois, puis de 9 heures pendant 6 mois, suivies de 12 heures.

III. Le salariat décomposé ?

C. Quelles conséquences, et pour qui ?

Le salarié moderne est-il encore soustrait au risque économique ?

Tableau 14 : Enchaînement des contrats d'une salariée.

Date de début de contrat	Date de fin de contrat	Forme	Employeur	Motif du CDD	Volume horaire contractuel hebdomadaire
09/10/2007		CDI	A		17
02/04/2008		CDD	B	maladie	3
23/05/2008		CDD	C	maladie	3
18/08/2008	23/08/08	CDD	D	congés annuels	10
02/09/2008		avenant	B		7
20/09/2008	21/09/08	CDD	E	absence de salariée	4
04/10/2008	05/10/08	CDD	E	absence de salariée	4
13/10/2008	26/10/08	CDD	C	congés annuels	3.5
08/11/2008		CDI	C		3
29/11/2008		CDI	E		4
01/01/2009	21/01/09	CDD	Association	Accroissement temporaire d'activité	
05/01/2009		CDD	F	maladie	7
23/02/2009	02/03/09	CDD	G	congés annuels	3.5

Source : Liste des contrats d'une salariée de l'association.

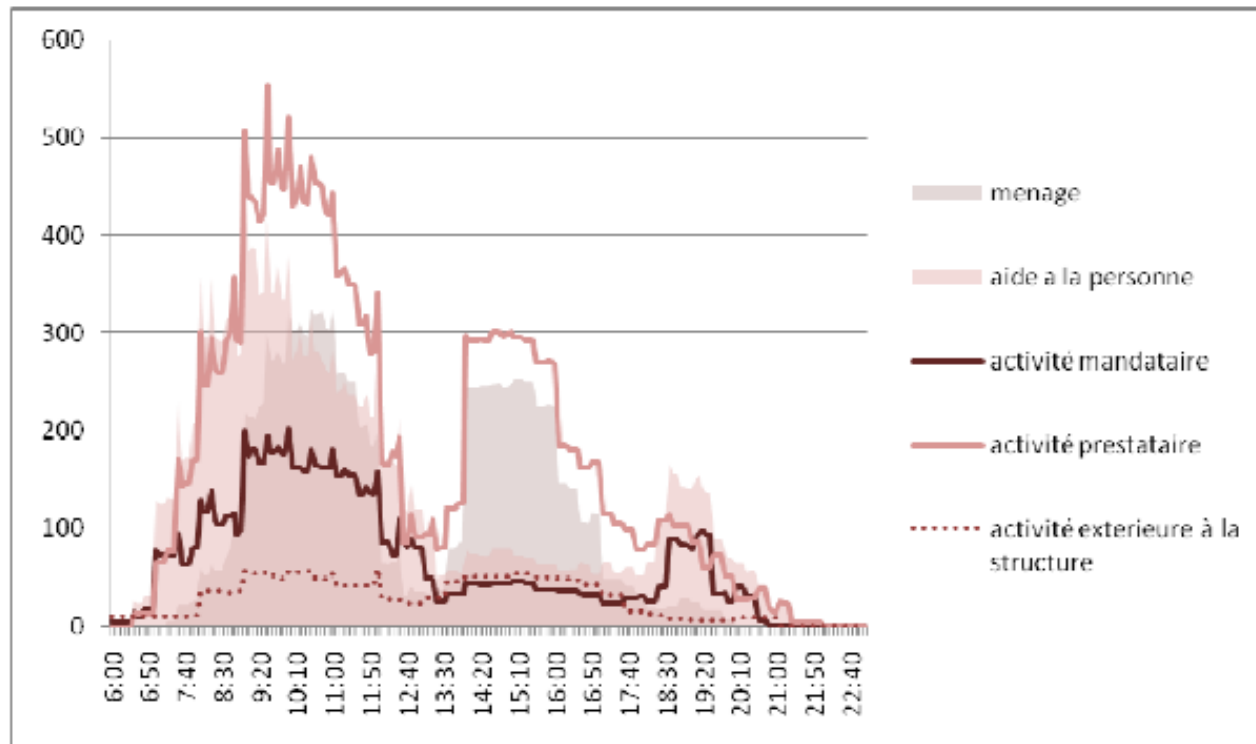
Lecture : le 9 octobre 2007 la salariée a signé un contrat en CDI en mode mandataire avec « A ». Ce contrat représente un volume contractuel hebdomadaire de 17heures.

III. Le salariat décomposé ?

C. Quelles conséquences, et pour qui ?

Fragmentation et surveillance à distance du travail.

Figure 5 : Modélisation d'une journée de l'activité des salariés de l'association sur 14 jours



Source : Ensembles des emplois du temps de 111 salariés de la structure sur une période de 2 semaines. Ils travaillent en prestataire uniquement ou sous les deux modes intermédiaires. Les emplois du temps des salariés uniquement en mode mandataire ne présentent pas les données relatives à la tâche.