

# CHRONIQUES du TRAVAIL

Cahiers de l'Institut Régional du Travail



## Les Jeunes et le Travail

### 1. Evolution des Contextes

## **Directeur de la Publication**

Mario Correia

## **Comité de Parrainage**

Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Tiennot Grumbach (*avocat*)

## **Comité de Rédaction**

Jean-François Paulin, Olivier Pujolar (*droit*), Jérôme Gautié, Stéphanie Moullet, Michel Rocca (*économie*), Christophe Baret, Ariel Mendez (*gestion*), Mario Correia, Vincent Tiano (*sociologie*)

## **Rédacteurs en Chef**

Mario Correia, Henri Eckert

## **Secrétaire de Rédaction**

Christiane Korol

## **Ont collaboré à ce numéro**

Pascal Caillaud, Caroline Datchary, Emmanuel de Lescure, Vanessa di Paola, Henri Eckert, Frédéric Gonthier, Nicolas Le Ru, Nathalie Louit-Martinod, Nicole Maggi-Germain, Fabienne Maillard, Sylvie Monchatre, Gilles Moreau, Stéphanie Moullet, Ewan Oiry, Jean-François Paulin, Olivier Pujolar, Eric Verdier

## **En couverture**

« Les Quatre Doigts de la République », photographie de Rémi Belle®

## **Hommage à Francis Hordern**

Ce numéro des *Chroniques du Travail* succède aux *Cahiers de l'Institut Régional du Travail* que Francis Hordern a dirigés pendant plus de 10 ans. Francis avait souhaité « passer la main » en 2010 à l'issue du dernier numéro (19), notamment parce qu'il ne savait pas jusqu'à quand il aurait l'énergie de s'en occuper, mais aussi parce qu'il souhaitait se consacrer plus à sa famille. Il avait toutefois accepté d'apporter sa pierre à cette nouvelle version en prenant en charge une analyse des évolutions salariales considérées d'un point de vue juridique des années 1970 à nos jours. Il avait aussi souhaité faire partie du comité de parrainage.

Malheureusement, la vie en a décidé autrement puisque le 27 mars 2011, sans aucun signe avant-coureur, il a été victime d'une crise cardiaque.

Nous voulons lui rendre hommage à plusieurs titres.

Après sa thèse d'histoire du droit, sous la direction de Marcel David, et portant sur la condition des travailleurs en Alsace au XIX<sup>e</sup> siècle, Francis Hordern a d'abord été avocat, puis a intégré l'Institut du Travail de Strasbourg qu'il a quitté en 1969 pour rejoindre celui d'Aix-en-Provence en tant qu'enseignant-chercheur, et pour y faire toute sa carrière professionnelle.

Comme ses collègues, Francis s'est investi pendant près de 40 ans dans le fonctionnement de l'IRT d'Aix, qu'il dirigé de 1971 à 1978. L'histoire des instituts a été émaillée de soubresauts, mais c'est l'investissement constant de son équipe enseignante qui permet que nous continuions encore aujourd'hui à assurer les missions qui sont les siennes.

Francis a ensuite pris la direction des *Cahiers* dont il a fait une revue de référence dans le champ disciplinaire presque vierge de l'histoire du droit du travail. Il a été le principal organisateur du colloque fondateur "Construction d'une Histoire du Droit du Travail" qui s'est tenu à Aix-en-Provence en septembre 2000 et qui a donné lieu à un numéro spécial des *Cahiers*. Les numéros qui ont suivi ont patiemment reconstruit un corpus historique sur l'évolution du droit du travail qui nous sera précieux.

Reprenant le flambeau, et mesurant la difficulté de ce qu'il a réalisé, je tiens ici à lui témoigner toute ma reconnaissance.

**Mario Correia**

Directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence

# CHRONIQUES DU TRAVAIL

## Les Jeunes et le Travail | 1. Evolution des Contextes

Sommaire du n°1 - Décembre 2011

Ce premier numéro de *Chroniques du Travail* constitue la première étape d'une interrogation générale sur le rapport des jeunes au travail que nous tentons de clarifier. Nous nous proposons d'y dresser un état des lieux partiel des évolutions des contextes professionnels des années 70 à nos jours.

Un Colloque organisé les 4 et 5 octobre 2012 à Marseille, poursuivra cette démarche en recueillant les apports des sciences humaines sur ce thème (cf. l'appel à communication en fin de revue p.251) et en les mettant en discussion avec des acteurs en charge du dialogue social dans l'entreprise (représentants du personnel, inspecteurs du travail, experts, acteurs publics...).

Le deuxième numéro de *Chroniques du Travail* "Les Jeunes et le Travail - 2. Quel rapport à l'activité ?", prévu pour fin 2012, rendra compte de ce Colloque en association avec les revues *Formation Emploi* et *Humanisme & Entreprise*.

### ► Introduction *(M. Correia, H. Eckert)*

#### 1- L'évolution de la structuration et du statut des emplois

L'évolution des métiers en France depuis 25 ans *(N. Le Ru)*

Quand l'emploi atypique devient une norme de recrutement *(V. di Paola, N. Louit-Martinod, S. Moullet)*

#### 2- Les modifications des liens contractuels

Quelques récentes évolutions du droit du travail *(N. Maggi-Germain)*

La fragilisation du lien salarial *(O. Pujolar)*

#### 3- Les évolutions de la relation formation-emploi

Le développement équivoque des stages *(J.-F. Paulin)*

La conversion de l'apprentissage à l'ordre scolaire *(G. Moreau)*

Les paradoxes de la politique éducative *(F. Maillard)*

Le rapport subjectif des jeunes à l'emploi *(H. Eckert)*

Les jeunes sortant « sans qualification » du système éducatif *(E. Verdier)*

La contractualisation et l'individualisation de la formation professionnelle *(P. Caillaud)*

#### 4- Les évolutions du travail et de la gestion du personnel

Jeunesse et valeur travail *(F. Gonthier, E. de Lescure)*

Compétences juvéniles et usages des générations *(S. Monchatre)*

Les évolutions de la GRH *(E. Oiry)*

Charges et situations de dispersion *(C. Datchary)*

### ► Table des Matières

### ► Appel à Communication - Colloque « Les Jeunes et le Travail » (4-5 oct. 2012)



**Mario CORREIA (1955)**

*mario.correia@univmed.fr*

Sociologue du travail, maître de Conférences à l'IRT et au LEST (Aix-Marseille Université), directeur de l'Institut Régional du Travail d'Aix (IRT) depuis octobre 2010

**Thèmes de recherche :**

Parcours professionnels - Mobilité sociale - Militantisme et syndicalisme - Formation professionnelle continue

*<http://irt.univmed.fr>*

*<http://www.lest.cnrs.fr>*



**Henri ECKERT (1950)**

*henri.eckert@univ-poitiers.fr*

Enseignant, puis conseiller d'orientation psychologue, sociologue au Céreq à Marseille, il est aujourd'hui professeur des Universités en Sociologie, Laboratoire GRESO (Groupe de Recherche et d'Etudes Sociologiques du Centre Ouest, EA 3815), Université de Poitiers

**Thèmes de recherche :**

Insertion professionnelle des jeunes - Insertion sociale et parcours de vie - Jeunes ouvriers et socialisation ouvrière - Discrimination à l'école et sur le marché du travail - Sociologie de l'éducation - Sociologie de la jeunesse - Sociologie des professions

*[http://gresco.labo.univ-](http://gresco.labo.univ-poitiers.fr/spip.php?article187)*

*[poitiers.fr/spip.php?article187](http://gresco.labo.univ-poitiers.fr/spip.php?article187)*



## INTRODUCTION

*Mario Correia, Henri Eckert*

■ Que n'a-t-on pas dit des jeunes et de leur rapport au travail ?...

1973, des étudiants strasbourgeois n'avaient-ils pas tendu, sur la façade du Palais universitaire, une banderole sur laquelle était écrit en lettres immenses : « Ne travaillez jamais ! » ? La crise n'était pas encore passée par là et il soufflait encore un petit air d'après 68. Mais très vite, l'explosion du chômage allait changer la donne. La rareté de l'emploi disponible ne manquait d'aiguiser les concurrences entre jeunes et anciens, sinon entre jeunes et jeunes. Le travail revenait soudain comme moyen de « ne pas partir en vrille »...

En 1997, lors de l'enquête *Génération 1992 en 1997*<sup>1</sup>, une question portant sur leur représentation du travail avait été posée à un ensemble de jeunes sortis de formation initiale en 1992 – interrogés, par conséquent, cinq ans après la fin de leurs études et, pour la plupart, après plusieurs années d'activité professionnelle effective. Il s'agissait d'une « question fermée » avec trois réponses possibles :

« une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre », « une manière de réaliser ses ambitions », « une manière de se faire plaisir ».

Le risque était grand, pour les enquêteurs, de n'avoir proposé que des solutions de réponse dans lesquelles les jeunes auraient du mal à se reconnaître. Or, il se trouve que dans leur quasi-totalité, les individus interrogés ont bien voulu répondre et choisir l'une ou l'autre des trois réponses soumises. Le résultat permet de se faire une idée assez précise sur l'orientation majeure de la conception du travail chez les jeunes à la fin du siècle dernier. Si un gros tiers considère le travail comme une nécessité, la réponse majoritairement choisie témoigne des attentes fortes liées au travail : l'engagement dans le travail leur apparaît d'abord comme un moyen d'arriver au but qu'ils se sont fixés. Au détriment du plaisir qu'ils pourraient retirer de leur activité professionnelle : un peu moins d'un individu sur cinq seulement déclare que le travail constitue une manière de se faire plaisir.

1. Enquête réalisée par le Céreq (Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualification).

Voir <http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/Enquetes-Generation-Sous-Themes/Generation-1992-Enquete-1997-1998>

Tableau • Les jeunes et le travail, selon le niveau scolaire qu'ils ont atteint (pourcentages en ligne)

Pour vous, travailler c'est...	une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre	réaliser ses ambitions	une manière de se faire plaisir	effectif pris en compte - 100%
enseignement supérieur long	26	40	34	84 952
enseignement supérieur court	32	49	19	69 685
bacheliers ayant échoué dans l'enseignement supérieur	35	45	20	29 952
bacheliers (tous bacs) et équivalents	35	50	15	112 330
CAP, BEP et équivalents	40	45	15	165 351
CAP et Bep non diplômés	40	45	15	47 912
Sans diplôme	40	40	20	23 371
tous	35	46	19	533 553

**Source :** Génération 1992 en 1997 - traitement Henri Eckert

**Note de lecture :** 26% des sortants de l'enseignement supérieur long voient le travail comme une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre

Au-delà du résultat global, la variation des réponses selon le niveau scolaire atteint par les individus est instructive. Seuls les jeunes sortis de formation au niveau le plus élevé ont témoigné d'une réelle sensibilité à cette dimension de l'activité professionnelle : c'est parmi eux seulement que cette réponse arrive en deuxième position, après le souci de réaliser ses ambitions, mais avant le sentiment de la nécessité de travailler. Cette dimension ludique du travail – en termes triviaux fréquents dans le discours des jeunes « s'éclater dans son boulot » – paraît ainsi surtout l'apanage d'une catégorie très précise : la catégorie de ceux qui ont de bonnes chances, au vu de leur formation initiale, de pouvoir se livrer à des activités dans lesquelles un certain accomplissement personnel est possible, dans le prolongement de leur formation initiale et du plaisir qu'ils ont pu y trouver. L'autonomie dans une activité choisie offre sans doute une des clefs d'interprétation de cette plus grande sensibilité au plaisir qu'il est possible de retirer de l'activité professionnelle.

Reste, cependant, que la réponse la plus fréquemment choisie, quel que soit le niveau auquel l'individu a quitté le système de formation initiale, est celle qui témoigne du désir de réaliser ses ambitions. Si les sortants de l'enseignement supérieur court sont parmi les plus nombreux à opter pour cette réponse, peut-être faut-il y voir comme un effet du rôle dévolu à leur formation pour ceux qui ont préparé un BTS ou un DUT. Nombreux sont, en effet, les jeunes issus de milieux populaires qui ont opté pour une formation supérieure courte dans l'espoir d'en tirer parti pour accéder à des positions sociales plus avantageuses que celles de leurs parents. L'enseignement supérieur court a ainsi constitué, dans la France de la fin du XX<sup>ème</sup> siècle, l'une des voies promotionnelles majeures, à une époque où l'ascenseur social n'était pas encore en panne. La même hypothèse pourrait être avancée également pour saisir pourquoi les jeunes sortants au niveau du baccalauréat ont aussi répondu pour moitié d'entre eux que le travail était l'occasion

de réaliser leurs ambitions. La création du baccalauréat professionnel – les « bac pro » constituent le plus gros flux de sortants à ce niveau de formation – a en effet ouvert, pour beaucoup de jeunes issus des milieux les plus modestes, orientés souvent contre leur gré vers le lycée professionnel, l'espoir de s'extraire de la condition ouvrière, et la possibilité d'accéder à des emplois qui leur assureraient une promotion sociale en leur permettant de s'intégrer aux catégories sociales intermédiaires.

Malgré un contexte de crise persistante, le travail est donc loin d'avoir perdu toute valeur promotionnelle. Mais si l'espoir de la carrière ne s'est pas évanoui avec la montée du chômage, il apparaît en tous les cas que la conception du travail comme nécessité est affirmée quel que soit le niveau de formation atteint par l'individu mais, plus encore, que ce sentiment d'une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre croît en raison inverse du niveau de formation atteint par les individus. Ce sont, en effet, les moins diplômés qui éprouvent le plus cette nécessité. Il est, là encore, tentant de mettre ce sentiment en relation avec les types d'emplois accessibles à ceux qui ne disposent d'aucun diplôme ou de diplômes peu prestigieux, sinon peu recherchés sur le marché du travail : une conception instrumentale du travail serait plus l'apanage de ceux qui savent qu'ils ne pourront guère tirer plus de leur emploi qu'un maigre salaire et qu'ils n'ont guère de raison d'en attendre ni promotion ni plaisir. La dualisation accentuée du marché du travail renforce

certainement ce penchant : lorsque le travail n'offre guère de perspectives d'épanouissement personnel ou de promotion individuelle, l'instabilité de l'emploi ajoute encore au désarroi des individus.

La précarité ne peut alors que renforcer un peu plus un rapport purement utilitaire à l'activité professionnelle.

Si l'enquête *Génération 1992 en 1997* nous a permis de baliser sommairement l'espace des représentations du travail chez les jeunes à la fin du siècle dernier, il faut souligner qu'une exploration plus récente de ces représentations fait actuellement défaut.

La question sur laquelle nous nous sommes appuyés a disparu des éditions successives de l'enquête « Génération » et seules quelques enquêtes conduites sur des échantillons plus restreints, généralement par le moyen d'entretiens ou d'observations directes, ont pu fournir de nouvelles indications. Il faut dire aussi que l'attention s'est davantage focalisée sur des populations particulières, jeunes des banlieues notamment ou populations exposées à diverses formes de discrimination. Les préoccupations liées à l'emploi, compte tenu de l'augmentation dramatique du chômage à la fin des années 70, ont aussi orienté les regards vers l'insertion ou la réinsertion professionnelle, au détriment des rapports de l'homme au travail.

Les interrogations sur les jeunes se sont davantage focalisées sur la période de transition professionnelle : fin des études, entrée sur le marché du travail, galère, stabilisation retardée.

En effet, le monde du travail dans lequel s'insèrent actuellement les jeunes est radicalement différent de celui qu'ont connu leurs aînés. Ce numéro tente d'en rendre partiellement compte à partir de différents points de vue : sociologie, économie, droit, sciences de la gestion.

Ces modifications sont d'abord visibles par les transformations du système d'occupations professionnelles sur les 25 dernières années détaillées par **Nicolas Le Ru**<sup>2</sup>. Le tableau qu'il dresse, et en particulier la tertiairisation des activités, a comme conséquence de modifier en profondeur la liaison existante entre formation initiale et niveau d'emploi. La correspondance entre niveau de diplôme et niveau d'emploi ne va pas de soi dans le secteur tertiaire et ouvre la porte à des interrogations sur la désarticulation entre le niveau de l'individu et le niveau du poste occupé.

Les caractéristiques des nouveaux entrants (en particulier leur niveau de diplôme en augmentation, auquel la population féminine en accroissement participe grandement) intensifient aussi la concurrence pour l'occupation des postes les plus élevés avec comme conséquence, comme le décrit Nicolas le Ru, l'élévation de la « norme de qualification », particulièrement chez les employés. Or, la part des emplois occupés par les plus anciens (aux deux extrémités des niveaux de qualification) constitue un obstacle à l'intégration dans l'emploi et à l'évolution professionnelle.

Outre l'obligation d'accepter des postes

moins bien situés dans l'échelle des qualifications, se développent aussi une précarisation et une complexification de la période d'insertion dont rendent compte **Vanessa di Paola, Nathalie Louit-Martinod et Stéphanie Moullet**. Alors qu'il existe une norme d'emploi - l'utilisation du terme atypique l'atteste - où le recours au contrat temporaire est juridiquement limité, les auteurs constatent que le contrat temporaire se répand à tous les nouveaux recrutements. Une nouvelle norme d'emploi vient ainsi concrètement supplanter la règle juridique en installant des statuts dérogatoires. Si, pour la plupart, cela ne concerne que les premiers emplois, certains jeunes s'y trouvent définitivement cantonnés. Les auteurs montrent aussi que l'origine sociale des individus, leur position plus ou moins dominée dans le champ social, est discriminante pour l'accès à l'emploi mais aussi, par effet indirect, pour l'évolution professionnelle. Toutefois, l'accès à l'emploi atypique est une mesure médiane entre l'emploi typique et le chômage, dessinant les contours de trois populations de jeunes, posant la question de l'univocité d'une catégorie jeunesse.

Mais une fois entrés sur le marché du travail, les jeunes bénéficient-ils des mêmes avantages que leurs aînés ? **Francis Hordern** avait pour charge de dresser un tableau des évolutions juridiques pouvant avoir un impact sur les conditions de travail des salariés. Francis est hélas décédé le 27 mars de

.....  
2. Nous adressons tous nos remerciements aux services de la Dares, qui ont autorisé Nicolas le Ru à publier ici, une version légèrement remaniée de l'article qu'il avait auparavant publié dans *Dares Analyses*, n°66, sept. 2011.

cette année et n'a donc pu mener à bien cette tâche. Rappelons toutefois que jusqu'aux années 1980, la législation jouait de manière importante en faveur des salariés : le temps consacré au travail diminuait régulièrement, que ce soit le temps hebdomadaire jusqu'à 39h, les temps de congés avec l'obtention de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés, sans contrepartie. En outre le salaire, et le salaire minimum accolé à la croissance, augmentaient aussi. Par voie de conséquence, les biens que le salaire permettait d'obtenir étaient de plus en plus accessibles, au point de voir émerger une critique de la « société de consommation ». Les conditions de vie et de logement s'amélioreraient sans cesse en permettant aux individus d'accéder à un confort de plus en plus grand.

L'espérance de vie augmentait et la protection sociale prenait de plus en plus en charge les problématiques de la santé. Les analyses de Francis nous manquent pour savoir si cette vision idyllique correspondait vraiment à une réalité et si elle couvrait l'ensemble de la population active, mais aussi comment les crises successives que nous avons vécues ont fait évoluer les textes juridiques qui réglementent les relations entre salariés et employeurs.

Nicole Maggi-Germain et Olivier Pujolar nous éclairent sur deux points particuliers de cette évolution : l'un concerne les possibilités de progression des salariés, l'autre la nature du lien qui lie ceux-ci à leur employeur. Depuis le passage d'Ernest-Antoine Sellières au Medef, les employeurs promeuvent un report du

risque professionnel sur l'individu par le biais de la notion d'employabilité, qui déplace vers le salarié un certain nombre de protections accordées auparavant aux collectifs.

Dans un contexte où la mobilité professionnelle est prônée comme solution à l'adaptation des entreprises à la concurrence, la question du mode d'évolution professionnelle devient centrale.

Les ruptures professionnelles, les probabilités de passage par le chômage ont pour effet de généraliser « l'insécurité professionnelle ».

Or, la plupart des droits des salariés sont attachés à l'emploi, et la perte de cet emploi provoque aussi la perte des droits. L'analyse présentée par **Nicole Maggi-Germain** de l'opérationnalisation du concept de capacité permettrait de repenser autrement cette question : l'attachement des droits à la personne inclurait un transfert de ces droits tout le long des parcours de « sécurisation professionnelle ». Mais ces débats restent pour l'instant largement prospectifs. Ce que nous donne à voir l'article est la tension actuelle entre salariés et employeurs sur des conceptions différentes de la construction des qualités professionnelles permettant une mobilité éventuelle. Or, le concept d'employabilité pose bien sûr la question de savoir si toute la population entrant actuellement sur le marché du travail dispose des ressources nécessaires pour la construire. Le cantonnement d'une partie des jeunes sur des segments du marché du travail cumulant les difficultés, et que l'article précédent nous a présenté, ne plaide pas en ce sens.

Les salariés étaient, dans le compromis fordiste, relativement protégés des aléas du marché. Le contrat du travail comme engagement sur la durée entre salariés et employeurs permettait la stabilité des relations, la prévisibilité de l'activité, sur une base de relative confiance réciproque. La loi accordait en outre des droits collectifs qui corrigeaient en partie le déséquilibre de la relation salariale. En outre, la prime accordée à l'ancienneté, c'est-à-dire à l'expérience, pouvait parfois offrir, même en l'absence de diplômes, une carrière ascendante. Or là aussi, nous explique **Olivier Pujolar**, l'évolution juridique change la donne en fragilisant le lien salarial de plusieurs manières. Le découpage du salariat en sous-catégories (dont la catégorie jeune) fragilise le contenu du contrat. En outre, en insistant sur la liberté réciproque de rupture du contrat, les nouveaux textes participent à la « subjectivation » de la rupture. Les salariés les mieux armés, c'est-à-dire les plus diplômés, les plus à même de se construire des projets d'avenir, d'analyser les contextes et d'y négocier leur place et leur évolution, y compris les modalités de rupture, pourraient y trouver partiellement leur compte. Qu'en sera-t-il de ceux qui ne disposent que peu de ces capacités cognitives ?

Pour comprendre le sort réservé aux jeunes sur le marché du travail, il est aussi nécessaire d'interroger l'articulation formation-emploi et singulièrement les dispositifs de formation initiale et continue qui dessinent des modes de transfert d'un champ à l'autre.

C'est d'abord le cas des stages en entreprise lors du cursus de formation initiale, qui se généralisent à partir des années 80. Pour **Jean-François Paulin**, ce qui est au départ conçu comme un mode de découverte du monde professionnel pour les étudiants permet aussi aux entreprises de disposer d'une main d'œuvre gratuite. La « stagiairisation » décrite dans l'article étire ainsi au maximum les formes atypiques d'emploi vues précédemment, puisque dans ce cas, on peut travailler sans être employé, ce qui justifie le plaidoyer de l'auteur pour un encadrement juridique plus strict de ces périodes.

Le rapprochement de ces deux mondes (scolaire et professionnel) est classiquement l'objet des dispositifs d'apprentissage.

L'analyse présentée par **Gilles Moreau** des transformations qui y ont cours recouvre plusieurs dimensions. L'apprentissage accueillait auparavant le public le plus rétif à la discipline scolaire et concevait le diplôme comme une partie accessoire puisqu'il donnait la « priorité au travail ». Aujourd'hui, l'apprentissage hiérarchise les publics.

Au public traditionnel, le plus faible scolairement, plutôt destiné à occuper un emploi dans les entreprises artisanales, succède un public plus âgé, plus diplômé, dont les débouchés professionnels se trouvent plus fréquemment dans les grandes entreprises.

Ces publics utilisent en fait l'apprentissage comme moyen de compléter ou de convertir leur « excédent scolaire », d'après l'expression très imagée utilisée dans l'article. Pour l'auteur, cela a deux

conséquences. En premier, il constate un rapprochement du modèle scolaire dont sont issus les nouveaux publics, alors que les publics traditionnels en étaient plutôt exclus. Mais il constate aussi un développement de la concurrence entre ces publics et leurs usages de leur formation qui semblent jouer en défaveur du public traditionnel en tirant le dispositif vers la production de diplômés de plus en plus élevés.

Cette translation vers le haut des diplômés dans le champ de la formation professionnelle est aussi analysée par **Fabienne Maillard** : le Bac devient un « diplôme ordinaire » et remplace progressivement le CAP, qui devient un « sous-diplôme », et le BEP qui est intégré dans les cursus de Bac Professionnel. La revalorisation de la filière professionnelle s'inscrit alors, comme l'apprentissage, dans une nouvelle hiérarchisation entre diplômes nobles et généraux et diplômes professionnels, hiérarchisation traversée de tensions et de contradictions où se manifestent les difficultés de mise en relation du système éducatif et du système productif. Pour autant, si le Bac devient la base nécessaire mais non suffisante pour accéder à l'emploi, qu'en est-il des populations qui ont continué leur cursus une fois ce diplôme obtenu ? En arrivant sur le marché du travail, ils sont confrontés à la raréfaction des emplois, à la concurrence entre diplômés et à la tentation des entreprises de se doter d'individus disposant de « plus que ce qui leur sera demandé » dans leur activité professionnelle. Mais, nous dit **Henri Eckert**, cette analyse n'est pas complète, si l'on ne s'interroge pas sur la

perception qu'en ont les individus eux-mêmes. Or, cette perception est dépendante du niveau et du degré de spécialisation atteints, mais dépend aussi des caractéristiques sociales des individus.

Au total, si Henri Eckert s'interroge sur la signification du sentiment de déclassement, il n'en reste pas moins que l'écart entre espérances portées par le niveau de diplôme atteint et réalité des postes obtenus peut être source de désenchantement.

Cette élévation des niveaux de diplômes, pose bien sûr, en creux, avec beaucoup d'acuité, le problème de l'accès à l'emploi de ceux qui restent exclus de ce mouvement.

Le tour d'horizon du public « sans qualification », que propose **Eric Verdier**, insiste sur la relativité de la notion puisque celle-ci peut arranger différemment les mêmes ingrédients en fonction de spécificités nationales. Cette catégorisation a, particulièrement en France, des effets puissants de stigmatisation. Ces effets sont d'autant plus forts que le nombre de ceux qui sont dépourvus de qualification a été divisé par quatre en l'espace de 40 ans. L'élévation de la « norme de qualification » analysée par Nicolas le Ru et l'élévation continue du chômage juvénile a pour conséquence centrale le risque de décrochage vis-à-vis de l'emploi. Pour Eric Verdier, ce risque est d'autant plus fort que les dispositifs qui devraient permettre de compenser le handicap initial ne touchent qu'une partie très minoritaire de ce public.

Le système de formation professionnelle continue fonctionnait auparavant comme un filet de rattrapage de ceux qui n'avaient pu aller aussi loin qu'ils le souhaitaient dans les filières de formation initiale.

**Pascal Caillaud** constate qu'à ces visées d'évolution professionnelle se sont substituées des préoccupations liées à l'emploi et l'émergence progressive de la figure du salarié acteur de sa formation. S'impose ainsi un modèle consumériste de la formation, dont on peut penser qu'il exclut fortement les populations les plus fragiles et les plus exposées, et dont Pascal Caillaud interroge la compatibilité avec le droit du travail.

Il reste alors à voir ce qui change une fois les salariés installés dans un emploi. Pour **Frédéric Gonthier** et **Emmanuel de Lescure** s'imposerait, outre le constat d'un allongement de la jeunesse, le fait que les jeunes d'aujourd'hui sont confrontés à plus de difficultés que leurs aînés, notamment dans l'accès à l'emploi. Pourtant, malgré ces difficultés, les jeunes continuent à accorder autant, sinon plus, d'importance au travail que les générations précédentes.

Les auteurs constatent aussi que ce sont les catégories les plus favorisées culturellement et économiquement qui minimisent l'importance du travail. Du coup, la polysémie du mot travail, qui recouvre dans l'acception courante les notions de travail mais aussi d'emploi, pose problème. Tout fonctionne comme si les conditions les plus favorables d'emploi permettaient la prise de

distance au travail, alors que les positions les plus difficiles par rapport à l'emploi rendaient le travail d'autant plus précieux. Le rapport des jeunes au travail n'aurait pourtant rien de spécifique. Mais F. Gonthier et E. Lescure signalent que le niveau de diplôme oriente les attentes des jeunes vers les aspects relationnels, ouvrant ainsi une piste d'investigation. Par voie de conséquence, ce n'est peut-être pas la relation au travail qui distingue les jeunes et les anciens, mais un certain nombre de dimensions du contexte professionnel (dont certaines sont citées dans l'appel à communication p.251). Comptons sur les contributions présentées au Colloque<sup>3</sup> pour préciser ce rapport dans toutes ses dimensions.

Toutefois, les rapports au travail dépendent aussi des modes de gestion qui leur sont appliqués.

Pour les entreprises et les managers, dont **Sylvie Monchatre** analyse le fonctionnement, les jeunes auraient l'avantage, outre d'être moins coûteux en termes salariaux, de détenir des qualités particulières (la jeunesse en est une en tant que telle) et précieuses pour les entreprises. Puisque les jeunes disposent d'un socle cognitif acquis en formation initiale et parfois trop élevé par rapport aux exigences du poste, la question de la compétence ne se réduit plus à sa composante technique : elle met en œuvre des systèmes de positionnement réciproques qui tendent d'une part à considérer les individus un à un et non comme membres d'une même catégorie professionnelle, et à considérer que les

3. Colloque "Les Jeunes et le Travail" organisé par l'IRT d'Aix-en-Provence et le LEST les 4 et 5 octobre 2012 à Marseille.

relations salariés/employeurs se rapprochent du contrat marchand qui voit en théorie négocié des acteurs à égalité d'information et de position. L'analyse présentée dépasse le constat de l'individualisation, la métaphore sportive met l'accent sur les aspects de personnalité (enthousiasme, engagement), mais permet aussi - en faisant de ces dimensions les clefs de l'efficacité - d'absoudre l'organisation de son inefficacité en reportant sur les individus la gestion des dysfonctionnements organisationnels.

L'analyse de l'évolution historique de la gestion du personnel effectuée par **Ewan Oiry**, à partir de l'analyse de la doctrine véhiculée par les ouvrages de management, vient préciser le rôle des managers dans ces déplacements de focale. La GRH a des difficultés à appréhender et à gérer les aspects collectifs du travail pour des raisons pratiques, mais aussi parce qu'elle est confrontée à des oppositions fortes de la part des organisations syndicales, qui souhaitent rester les garants du collectif, et de la part de l'encadrement direct, qui revendique le contrôle du travail concret. C'est donc en partie de manière défensive que la GRH investit le champ de l'individuel et de la motivation, terrain fertile dans les populations jeunes, compte tenu du paysage dressé par Sylvie Monchatre. Se pose alors la question des conditions dans lesquelles les salariés et les nouveaux entrants exercent leur activité.

L'analyse développée par **Caroline Datchary** à partir d'enquêtes sur des

terrains diversifiés insiste sur les charges que les salariés supportent au travail. En creux se dessine une organisation du travail où les arbitrages entre différents objectifs de travail, parfois même contradictoires, sont reportés sur le salarié, précisant ainsi d'une part le tableau décrit par Sylvie Monchatre, mais aussi les points aveugles de la GRH mis en évidence par Ewan Oiry.

Ces situations à injonctions paradoxales (travailler toujours plus avec de moins en moins de moyens, être autonome en situation de prescription et de contrôle forts) tendent à se diffuser dans les organisations, y compris du secteur public. La généralisation de situations de dispersion décrites par Caroline Datchary en constitue la trace concrète.

La distinction effectuée entre charge mentale (surcharge informationnelle et pression temporelle) et charge psychique (gestion de l'autonomie), mais aussi le cumul des charges physiques supportées par tous les salariés - y compris l'encadrement - dresse un tableau des conditions de travail liées aux nouveaux modes d'organisation du travail, mais aussi et surtout, de la pression supportée maintenant par les salariés.

Ce panorama des évolutions, sur 40 ans, ne peut être que partiel. Nous espérons qu'en posant les grands traits des changements affectant le travail, il puisse servir de base à l'interrogation sur la relation au travail des jeunes que le Colloque d'octobre 2012 à Marseille<sup>4</sup> permettra de mieux appréhender.

4. Cf. appel à communication en fin de numéro (p.251).



C H A P I T R E

# 1

## L'ÉVOLUTION DE LA STRUCTURATION ET DU STATUT DES EMPLOIS

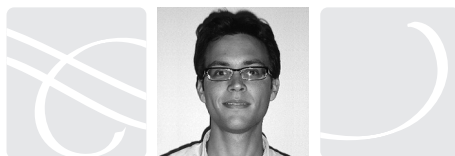


# 1.1 RÉSUMÉ

■ En 25 ans, le nombre de personnes en emploi en France métropolitaine a augmenté de 3,1 millions, pour atteindre 25,7 millions en moyenne sur la période 2007-2009. Les métiers du tertiaire sont ceux qui ont le plus contribué à la croissance de l'emploi sur cette période, à la fois pour les catégories les plus qualifiées et les moins qualifiées.

Dans les métiers industriels, la hausse des emplois les plus qualifiés n'a pas compensé la forte baisse des emplois non qualifiés. Les métiers de l'agriculture sont ceux qui ont perdu le plus d'emplois, tandis que ceux du bâtiment et des travaux publics se sont maintenus avec une augmentation du niveau de qualification. En 25 ans, la hausse globale du niveau de diplôme a transformé les « normes de qualification » requises pour l'exercice du métier, en particulier pour les employés.

Le salariat, le temps partiel et les formes particulières d'emploi (contrats à durée déterminée, intérim) se sont développés.



**Nicolas LE RU** (1982)

*nicolas.le-ru@education.gouv.fr*

Statisticien de l'Insee, Nicolas Le Ru faisait partie au moment de la rédaction de cet article du département Métiers et qualification de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Il travaille actuellement à la sous-direction des Systèmes d'information et des études statistiques du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

**Mots-clés :**

Métiers - Qualification, activités de services, recherche et développement



# 1.1 L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS EN FRANCE DEPUIS VINGT-CINQ ANS<sup>1</sup>

*Nicolas Le Ru*

Depuis le début des années 1980, le nombre de personnes en emploi en France métropolitaine a augmenté de 3,1 millions, pour atteindre 25,7 millions en moyenne sur la période 2007-2009. Cette hausse globale de l'emploi recouvre des évolutions contrastées selon les métiers, mesurés à partir des nomenclatures de familles professionnelles<sup>2</sup> (encadré 1). Les métiers du tertiaire ont ainsi fortement contribué à la croissance de l'emploi depuis le début des années 1980, notamment dans les domaines de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive, des services aux particuliers et aux collectivités, de la gestion et administration d'entreprises et du commerce. Les métiers de l'agriculture et la plupart des métiers de l'industrie ont connu à l'inverse de fortes baisses de leurs effectifs (graphique 1).

Ces évolutions globales de l'emploi par métier s'inscrivent dans un contexte marqué par de fortes mutations de l'environnement économique et social : croissance de la population en âge de

travailler, évolution des comportements de participation au marché du travail, changements technologiques et organisationnels, internationalisation des échanges, modifications des comportements de consommation des ménages, etc. [1].

## **La tertiarisation de l'économie s'est accompagnée d'une polarisation des qualifications dans les métiers de services**

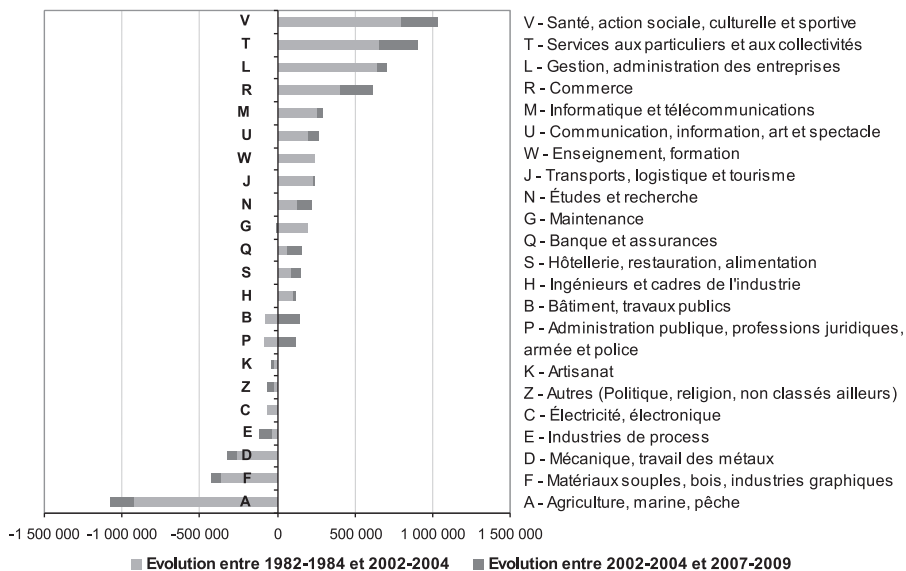
Alors qu'au début des années 1980, 65% des personnes en emploi exerçaient un métier du tertiaire (commerce, services, transports, administration publique, santé, éducation, etc.), ces métiers occupent désormais 76% de l'emploi, regroupant 19,5 millions de personnes. Cette tertiarisation de l'économie, qui correspond à une augmentation de 4,8 millions d'emplois au cours des vingt-cinq dernières années, s'est accompagnée d'une modification de la structure de qualification des emplois.

Progressant de manière continue, les métiers de cadres (+2,01 millions) et de

1. Cet article est extrait du *Dares Analyses*, « L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans », n°66, septembre 2011.

2. Les portraits statistiques des métiers 1982-2009 qui comportent pour chaque famille professionnelle une synthèse, des tableaux, des cartes et des graphiques, sont accessibles sur le site : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr> > Statistiques de la Dares > Métiers et qualifications

Graphique 1 • Évolution de l'emploi par domaine professionnel entre 1982-1984 et 2007-2009



**Source :** Enquêtes Emploi, Insee - moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984, 2002 à 2004 et 2007 à 2009 - traitement Dares.

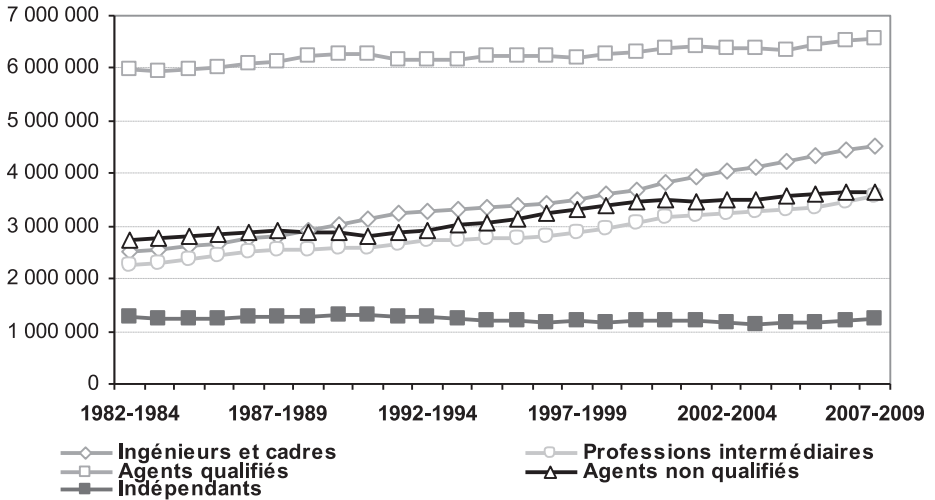
professions intermédiaires (+1,32 million) ont fortement contribué à la croissance des effectifs des métiers tertiaires (graphique 2). Les effectifs des métiers non qualifiés ont également nettement progressé dans le tertiaire (+911 000), particulièrement au cours de la deuxième moitié des années 1990. Si les employés ou ouvriers qualifiés demeurent la catégorie la plus nombreuse, leur nombre a en revanche assez peu augmenté (+581 000) si bien que leur part dans l'emploi des métiers tertiaires a reculé, passant de 41% à 34%.

Avec une croissance de 1,04 million d'emplois depuis le début des années 1980, les métiers de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive sont ceux

qui ont le plus contribué à la croissance des métiers du tertiaire, et plus particulièrement à celle des professions intermédiaires (+630 000 emplois dans ce domaine) (tableau 1). Ils occupent 2 375 000 personnes en 2007-2009, soit 9% de l'emploi total. Les professions intermédiaires de la santé (infirmiers, sages-femmes, préparateurs en pharmacie, techniciens médicaux, spécialistes de l'appareillage ou de la rééducation, etc.) emploient désormais 877 000 personnes. Celles de l'action sociale et de l'orientation (professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle, éducateurs ou moniteurs spécialisés, etc.) rassemblent 299 000 personnes.

Tirées notamment par les dépenses des

Graphique 2 • Évolution de l'emploi des métiers du tertiaire par catégorie socioprofessionnelle dominante du métier entre 1982-1984 et 2007-2009



**Note :** Les agents qualifiés regroupent les employés qualifiés et les ouvriers qualifiés. Les agents non qualifiés regroupent les employés non qualifiés et les ouvriers non qualifiés.

**Source :** Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

Tableau 1 • Évolution de l'emploi des métiers du tertiaire par domaine professionnel et catégorie socioprofessionnelle dominante du métier entre 1982-1984 et 2007-2009 (en milliers)

	Transports, logistique et tourisme	Artisanat	Gestion, administration des entreprises	Informatique et télécommunications	Études et recherche	Administration publique, professions juridiques, armée et police	Banque et assurances	Commerce	Hôtellerie, restauration, alimentation	Services aux particuliers et aux collectivités	Communication, art et spectacle	Santé, action sociale, culturelle et sportive	Enseignement, formation	Autres (Politique, religion, et non classés ailleurs)	Ensemble
Ingénieurs et cadres	43	345	268	221	203	114	249	265	158	141	2 007				
Professions intermédiaires	38	193	38	52	104	164	630	99	1 318						
Agents qualifiés	246	127	-11	-225	-52	166	25	57	248	581					
Agents non qualifiés	-89	57	166	777	911										
Indépendants	-39	38	-23	-41	70	-64	-59								
<b>Ensemble</b>	<b>238</b>	<b>-39</b>	<b>703</b>	<b>295</b>	<b>221</b>	<b>30</b>	<b>166</b>	<b>613</b>	<b>150</b>	<b>904</b>	<b>265</b>	<b>1 036</b>	<b>240</b>	<b>-64</b>	<b>4 758</b>

**Note :** les agents qualifiés regroupent les employés qualifiés et les ouvriers qualifiés. Les agents non qualifiés regroupent les employés non qualifiés et les ouvriers non qualifiés.

ménages en services récréatifs, culturels et sportifs, les professions intermédiaires de l'action culturelle et sportive emploient 320 000 personnes. Les agents qualifiés de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive qui rassemblent notamment les aides-soignants, les assistants dentaires, médicaux et aides de puériculture, ont également fortement progressé, passant de 265 000 à 513 000. Les cadres de ce domaine, constitués notamment des médecins, dentistes, vétérinaires et pharmaciens comptent désormais 366 000 personnes, soit 158 000 de plus qu'au début des années 1980.

Les métiers de services aux particuliers et aux collectivités ont été particulièrement dynamiques (+904 000) au cours des vingt-cinq dernières années. Ils ont été, de loin, les plus forts contributeurs à l'augmentation de l'emploi non qualifié du tertiaire. Ainsi, en moyenne sur la période 2007-2009, 2 975 000 personnes exercent un métier de services aux particuliers et aux collectivités, représentant 12% de l'emploi.

Les professions d'aides à domicile, d'aides ménagères et d'assistantes maternelles rassemblent 918 000 emplois, soit 585 000 emplois de plus qu'au début des années 1980. Le fort développement de ces professions de services à la personne s'explique à la fois par des facteurs démographiques (vieillesse de la population, niveau de fécondité élevé) et par la mise en place, depuis le milieu des années 1980, de politiques publiques visant à favoriser l'embauche dans ce domaine (exonérations de cotisations sociales et

réduction fiscales, simplification des formalités administratives, créations d'organismes agréés de services à la personne) [2]. Dans une moindre mesure, les emplois d'agents d'entretien, qui regroupent les nettoyeurs de locaux (bureaux, hôpitaux, établissements scolaires...) et les ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets, ont également contribué à l'augmentation de l'emploi non qualifié dans le tertiaire.

Ces professions rassemblent désormais 1 259 000 personnes, soit 135 000 de plus qu'au début des années 1980.

Les métiers de la gestion et de l'administration de l'entreprise représentent quant à eux 2 534 000 emplois, soit 10% de l'emploi. Présents dans tous les secteurs d'activité, leur développement (+703 000) s'est opéré essentiellement à la fin des années 1980 et au début des années 2000. Au sein de ce domaine, les professions des services administratifs, comptables et financiers ont fortement augmenté (+783 000), quelle que soit la catégorie d'emploi (+236 000 pour les employés qualifiés, +202 000 pour les professions intermédiaires ou +345 000 pour les cadres). En revanche, les effectifs de secrétaires ont diminué (-118 000) au cours des vingt-cinq dernières années, principalement à partir du milieu des années 1990. Les professions commerciales occupent désormais 2 781 000 personnes (+613 000 depuis le début des années 1980), soit 11% de l'emploi. Les effectifs de caissiers et employés de libre-service (+57 000) et ceux de vendeurs (+166 000) ont progressé depuis le début des années 1990. Les professions d'attachés commerciaux (+164 000)

et de cadres commerciaux et technico-commerciaux (+249 000) ont également connu une forte croissance sous l'effet du développement des fonctions commerciales dans tous les secteurs d'activité. Les effectifs des professions de maîtrise de magasin et d'intermédiaires du commerce, qui comprennent en grande partie les détaillants et grossistes indépendants de petits commerces ont quant à eux légèrement diminué (-23 000) au cours des années 1990 pour représenter désormais 571 000 emplois.

Les effectifs des métiers de l'informatique et des télécommunications ont fortement progressé (+295 000) depuis le début des années 1980, pour représenter désormais 516 000 emplois (soit 2% de l'emploi). En raison des forts changements organisationnels et technologiques durant les vingt-cinq dernières années, le contenu de ces métiers a beaucoup évolué, nécessitant l'intégration de nouvelles compétences. Cela s'est traduit par une nette augmentation des qualifications des informaticiens. Les effectifs de cadres de l'informatique et des télécommunications ont ainsi été multipliés par plus de six par rapport au début des années 1980, passant de 49 000 à 317 000. Les postes de techniciens ont également progressé (+38 000 en vingt-cinq ans) et atteignent 166 000 emplois. Les métiers d'employés et opérateurs qualifiés sont en revanche en repli (-11 000) et emploient en 2007-2009, 33 000 personnes.

La plupart des autres domaines professionnels du tertiaire ont également connu une progression de leurs effectifs au cours des vingt-cinq dernières années. Cette progression est particulièrement

notable dans les domaines de la communication, de l'information et des arts et spectacle (+265 000), l'enseignement et la formation (+240 000), les transports, la logistique et le tourisme (+238 000) et les études et recherche (+221 000) et concerne fréquemment les métiers d'ingénieurs et cadres.

### **Avec la hausse des emplois les plus qualifiés et la forte baisse des emplois non qualifiés, une profonde mutation de l'industrie s'est opérée...**

Le nombre de personnes occupant un métier de type industriel a diminué de 15% en vingt-cinq ans, passant de 4 008 000 à 3 394 000, soit une perte de 614 000 emplois. Excepté à la fin des années 1990, les effectifs des métiers industriels ont continuellement baissé depuis le début des années 1980.

Désormais, ces métiers ne représentent plus que 13% de l'emploi, contre 18% il y a vingt-cinq ans. Depuis la période 2002-2004, 179 000 emplois dans des métiers industriels ont disparu.

Cette diminution globale de l'emploi industriel s'est accompagnée d'une profonde modification de la structure des qualifications (graphique 3). Les effectifs d'ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ont plus que doublé sur la période, passant de 105 000 à 227 000.

Cette hausse est continue de la fin des années 1980 jusqu'au milieu des années 2000, à l'exception d'une phase de stagnation au cours de la deuxième moitié des années 1990.

À l'opposé, les ouvriers non qualifiés de

l'industrie ont diminué de plus de moitié, passant de 1 303 000 à 579 000.

L'essentiel de cette baisse s'est opérée du début des années 1980 au milieu des années 1990 (-680 000 emplois), dans une période marquée par d'importantes restructurations industrielles. À partir de 1993, des mesures d'allègements du coût du travail sur les bas salaires ont été mises en œuvre pour soutenir la demande de travail peu qualifié. Après une courte période de reprise, le nombre d'ouvriers non qualifiés s'est de nouveau contracté à partir du début des années 2000.

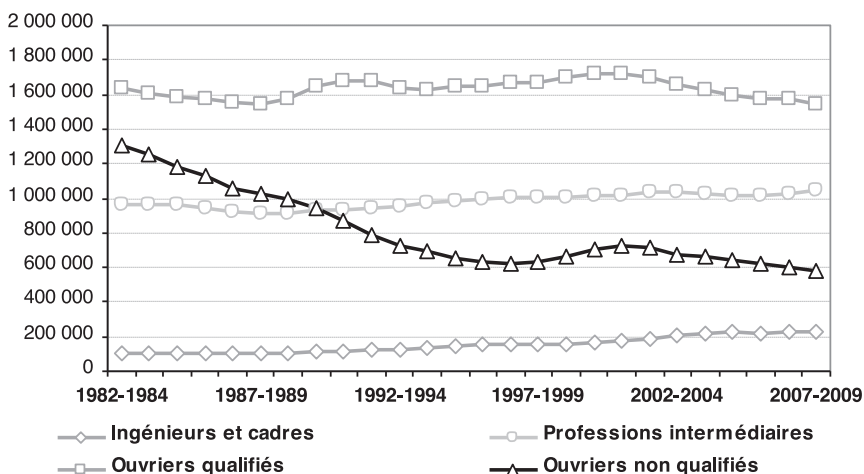
Les effectifs de techniciens et agents de maîtrise (+9%) et ceux d'ouvriers qualifiés (-6%) ont quant à eux globalement peu évolué au cours des vingt-cinq dernières années. Cette évolution d'ensemble recouvre d'importantes disparités entre les domaines professionnels de l'industrie :

métiers de l'électricité et de l'électronique, de la mécanique, des industries de process, des matériaux souples, bois, industries graphiques ou de la maintenance.

L'emploi dans le domaine industriel des matériaux souples, bois, industries graphiques a diminué continûment (-425 000 emplois) depuis le début des années 1980 (tableau 2). L'activité du textile et du cuir, riche en emplois non qualifiés au début des années 1980, a notamment été confrontée à la concurrence des pays à faibles coûts salariaux. Les effectifs d'ouvriers non qualifiés du textile et du cuir ont ainsi diminué de 245 000 emplois, principalement du milieu des années 1980 jusqu'au milieu des années 1990, pour ne représenter désormais que 32 000 emplois.

Les effectifs d'ouvriers qualifiés du textile

Graphique 3 • Évolution de l'emploi des métiers industriels par catégorie socioprofessionnelle dominante du métier entre 1982-1984 et 2007-2009



Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

Tableau 2 • Évolution de l'emploi des métiers industriels par domaine professionnel et catégorie socioprofessionnelle dominante du métier entre 1982-1984 et 2007-2009 (en milliers)

	Électricité, électronique	Mécanique, travail des métaux	Industries de process	Matériaux souples, bois, industries graphiques	Maintenance	Ingénieurs et cadres de l'industrie	Ensemble
<b>Ingénieurs et cadres</b>						+ 122	+ 122
Techniciens et agents de maîtrise	-20	-53	-1	0	+ 158		+ 84
Ouvriers qualifiés	-10	-41	+ 49	-127	+ 33		-96
Ouvriers non qualifiés	-38	-226	-162	-298			-724
<b>Ensemble</b>	<b>-68</b>	<b>-320</b>	<b>-114</b>	<b>-425</b>	<b>+ 191</b>	<b>+ 122</b>	<b>-614</b>

Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

ont diminué de moitié (-74 000) depuis le début des années 1980.

Les ouvriers du travail du bois et de l'ameublement (-64 000) et ceux des industries graphiques (-42 000) ont contribué dans une moindre mesure à la baisse de l'emploi de ce domaine industriel. Dans les industries graphiques, la baisse des effectifs d'ouvriers s'est poursuivie notamment en raison des innovations technologiques (dont le passage aux techniques numériques) qui ont permis des gains de productivité importants.

Les effectifs du domaine de la mécanique et du travail des métaux ont fortement diminué en vingt-cinq ans (-320 000). L'internationalisation des échanges et la concurrence des pays à bas salaires ont eu un impact sur les activités de ce domaine, réalisées fréquemment pour le compte de donneurs d'ordre.

La diffusion de machines d'assemblage automatisées – robots de soudage et de peinture en particulier – a également contribué à la baisse des effectifs d'ouvriers non qualifiés (-226 000).

Malgré la diffusion des technologies de l'information et de la communication, les effectifs du domaine de l'électricité et de l'électronique ont diminué (-68 000) au cours des vingt-cinq dernières années. Là encore, la concurrence des pays à bas salaires, l'automatisation des procédés et la réduction du nombre de composants à assembler ont conduit à une forte baisse de l'emploi des ouvriers non qualifiés jusqu'au milieu des années 1990.

Les métiers du domaine des industries de process, qui regroupent les industries de transformation des matières premières, se distinguent par une forte baisse du nombre d'ouvriers non qualifiés (-162 000) compensée en partie par une augmentation du nombre d'ouvriers qualifiés (+49 000). La mécanisation et la complexification des méthodes de production ainsi que le développement des démarches « qualité » au cours des années 1990 expliquent vraisemblablement ces évolutions ainsi que la hausse de l'emploi dans le domaine de la maintenance, que ce soit pour les métiers d'ouvriers qualifiés (+33 000) ou de techniciens (+158 000).

### ... accompagnée d'un recentrage sur le cœur de métier des entreprises

L'emploi dans le secteur de l'industrie, qui regroupe les établissements dont l'activité principale est à caractère industriel, a diminué de 1 162 000 (-22%) au cours des vingt-cinq dernières années, passant de 5 167 000 à 4 005 000 (tableau 3). Mais le secteur industriel et les métiers industriels ne se confondent pas [3]. Désormais, 36% des métiers industriels, à savoir des métiers en rapport avec la conception, la réalisation d'un produit industriel ou la maintenance de machines, sont exercés au sein d'établissements non industriels, contre 26% il y a vingt-cinq ans.

Sur ces 1 162 000 emplois perdus dans le secteur industriel, 795 000 correspondent à une baisse des métiers industriels, le reste résultant du phénomène de sous-traitance et d'externalisation qui a conduit les établissements industriels à se recentrer sur leur cœur de métier.

Ce recentrage s'est opéré principalement au détriment des métiers les moins qualifiés. Ainsi, les effectifs d'agents non qualifiés de la manutention (-120 000), de secrétaires (-93 000) ou de conducteurs de véhicules (-62 000) ont particulièrement diminué dans le secteur industriel.

En revanche, les personnels d'études et de recherche (+99 000), les techniciens et cadres des services administratifs, comptables et financiers (+76 000) et les cadres commerciaux et technico-commerciaux (+30 000) sont aujourd'hui plus nombreux qu'au début des années 1980. En définitive, 219 000 emplois correspondant à des métiers tertiaires ont été supprimés dans les établissements industriels.

Par ailleurs, 145 000 emplois dans des métiers de la construction ont été perdus dans le secteur industriel, dont 47 000 postes d'ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction et 31 000 postes d'ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment.

À l'opposé, 196 000 emplois correspondant à un métier industriel ont été créés dans des entreprises du tertiaire au cours des vingt-cinq dernières années. Les techniciens de la maintenance (+138 000), les ingénieurs et cadres de l'industrie (+74 000) et les ouvriers qualifiés de la maintenance (+60 000) sont les professions industrielles qui ont le plus bénéficié de la tertiarisation de l'économie.

Tableau 3 • Évolutions comparées de l'emploi dans le secteur industriel et les métiers industriels entre 1982-1984 et 2007-2009 (en milliers)

	Secteur de l'agriculture	Secteur de la construction	Secteur de l'industrie	Secteur du tertiaire	Ensemble
Métiers de l'agriculture	-1 119	-9	-3	61	-1 070
Métiers de la construction	21	156	-145	39	71
Métiers de l'industrie	-2	-14	-795	196	-614
Métiers du tertiaire	10	41	-219	4 925	4 757
<b>Ensemble</b>	<b>-1 090</b>	<b>173</b>	<b>-1 162</b>	<b>5 222</b>	<b>3 143</b>

Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

Au final, le phénomène de « désindustrialisation » a davantage impacté l'emploi des établissements industriels que celui des métiers industriels : si au cours des vingt-cinq dernières années, les effectifs des établissements industriels ont baissé de 22%, les effectifs des métiers industriels ont quant à eux diminué de 15%.

### **La plus forte baisse de l'emploi concerne les métiers de l'agriculture**

Les effectifs des métiers de l'agriculture ont diminué de moitié (-1 070 000 emplois) depuis le début des années 1980. Désormais, 949 000 personnes exercent un emploi lié à l'agriculture, l'élevage, la pêche, soit 4% de l'emploi, contre 2 019 000 au début des années 1980. Cette diminution a été forte jusqu'au milieu des années 1990 (-818 000) et se poursuit depuis cette date à un rythme moindre (-252 000). Cette baisse est essentiellement due à celle du nombre d'agriculteurs et d'éleveurs indépendants, dans un contexte de forte concentration des exploitations et de hausse des gains de productivité au cours des dernières décennies. Par ailleurs, les formes sociétaires se sont développées au détriment des exploitations individuelles conduisant certains chefs d'exploitation à se déclarer salariés de leur propre exploitation. Ces modifications des conditions d'exercice expliquent l'augmentation des effectifs de techniciens et de cadres de l'agriculture (+34 000), qui comprennent notamment les agents d'encadrement agricoles.

[...]

### **L'emploi dans les métiers du bâtiment et des travaux publics reste stable mais le niveau de qualification augmente**

Les effectifs des métiers du bâtiment et des travaux publics ont globalement peu évolué (+71 000 emplois) depuis le début des années 1980. Désormais, 1 897 000 personnes exercent un métier du bâtiment et des travaux publics, représentant 7% de l'emploi. Cette faible croissance de l'emploi au cours des vingt-cinq dernières années résulte d'une forte baisse (-135 000) au cours des années 1990, suivie d'une reprise soutenue. Cette stabilité des effectifs sur la période recouvre également une augmentation du niveau de qualification (graphique 4). Les effectifs d'ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et des travaux publics ont fortement diminué (-138 000) du début des années 1980 au milieu des années 1990. Malgré de fortes fluctuations conjoncturelles, les effectifs d'ouvriers non qualifiés du second œuvre sont restés globalement stables autour de 140 000 emplois, tandis que les professions d'ouvriers qualifiés du second œuvre (plombiers, chauffagistes, électriciens, ouvriers de la peinture et de la finition du bâtiment) ont progressé (+68 000). Sur la même période, les effectifs d'ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment et des travaux publics (+45 000), de techniciens et agents de maîtrise (+39 000) et de cadres (+47 000) ont également augmenté. De ce fait, les ouvriers non qualifiés n'occupent plus que 19% des métiers du bâtiment et des travaux publics, contre 27% au début des années 1980.



niveau technicien (contre 46% il y a vingt-cinq ans) et 48% de ceux de niveau cadre (contre 24%). De même, les femmes ont investi les professions de la banque et des assurances : elles occupent désormais 66% des emplois de techniciens et 42% des emplois de cadres contre respectivement 40% et 18% au début des années 1980. Leur présence a également fortement augmenté parmi les professionnels du droit (50% contre 27%).

En revanche, dans certains métiers, leur présence a diminué en raison d'une transformation du contenu du métier.

La part de femmes a baissé parmi les employés et opérateurs en informatique (56% contre 85%), du fait du déclin des professions de « dactylos » et d'opératrices de saisie. Leur part a aussi baissé au sein des professions d'agents de gardiennage et de sécurité (26% contre 39%), car les concierges d'immeuble sont devenues minoritaires. Si le métier de concierge est principalement exercé par des femmes, les agents de sécurité sont recrutés en majorité parmi les hommes. La mécanisation des tâches dans l'industrie du textile et du cuir s'est également accompagnée d'une baisse de la part des femmes parmi les ouvriers non qualifiés (70% contre 82%).

Malgré ces évolutions, l'emploi féminin reste encore très concentré dans certains métiers. Les aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles, employés de maison, secrétaires et secrétaires de direction demeurent, comme il y a vingt-

cinq ans, à plus de 95% des femmes. À l'opposé, elles sont toujours très peu présentes dans les métiers du bâtiment (à l'exception de la profession d'architecte) ou parmi les ouvriers de la maintenance et de la réparation automobile.

### **La part des seniors progresse fortement dans certains métiers**

En 2007-2009, les personnes de 50 ans et plus occupaient 25% des emplois, contre 20% il y a vingt-cinq ans. Cette progression s'explique en large partie par le vieillissement de la population en âge de travailler suite à l'arrivée dans cette tranche d'âge des générations nombreuses du baby-boom à partir du milieu des années 1990<sup>3</sup> (encadré 2). En fonction des modes de renouvellement des métiers (nécessité d'un diplôme spécifique, promotion interne, etc.) et notamment de l'importance de l'expérience nécessaire à l'exercice de la profession, le vieillissement global observé sur l'ensemble de la population en emploi ne s'est pas répercuté de manière uniforme dans tous les métiers.

Ainsi, les professions de dirigeants d'entreprises (44%) et d'agriculteurs (38%) comptent une forte proportion de 50 ans et plus, en raison de l'importance du capital (physique, humain ou encore social) mis en jeu. En outre, la longueur des études et le départ à la retraite à un âge souvent plus tardif dans les profes-

3. Les comportements de participation des seniors au marché du travail devraient avoir pour leur part un effet globalement neutre sur la période : après avoir fortement diminué du début des années 1980 au milieu des années 1990, le taux d'activité « sous-jacent » des seniors (taux d'activité neutralisant l'impact des effets de structure démographique) s'est par la suite redressé pour revenir en 2008 à un niveau proche de celui de 1982 [4].

sions libérales expliquent la forte présence de personnes de 50 ans et plus parmi les médecins, dentistes, vétérinaires et pharmaciens (41%). Les professions d'employés de maison, d'aides à domicile, d'aides ménagères et d'assistantes maternelles sont fréquemment occupées par des personnes en reprise d'emploi. De ce fait, elles emploient de nombreuses personnes de plus de 50 ans. Enfin, les professions pour lesquelles l'accès par promotion interne est fréquent, comme celles de cadres de catégorie A et B de la fonction publique ou celles de la banque et des assurances, font également partie des professions parmi lesquelles la part des personnes de plus de 50 ans est élevée.

Certains métiers ont vu leurs effectifs particulièrement vieillir depuis le début des années 1980, notamment en raison d'un plus faible renouvellement au cours des dernières années (tableau 5).

Le développement des réseaux bancaires au début des années 1970 s'est accompagné de la création de nombreux postes d'employés et de techniciens des banques et des assurances.

Le vieillissement naturel de ces personnes au cours des vingt-cinq dernières années conduit à ce que la part des personnes de 50 ans et plus soit passée de 9% à 27% parmi les employés et de 15% à 29% parmi les techniciens. De même, la baisse ces dernières années du nombre de recrutements des cadres C de la fonction publique, des secrétaires, des enseignants et la diminution du nombre de jeunes médecins ont engendré une forte augmentation de la part des personnes de 50 ans et plus au sein de ces professions.

À l'inverse, certains métiers sont principalement exercés par des jeunes. Ainsi, les personnes de 50 ans et plus occupent moins de 15% des emplois parmi les

Tableau 5 • Métiers dont la part des personnes de 50 ans et plus en emploi a le plus augmenté entre 1982-1984 et 2007-2009 (en%)

	1982-1984			2007-2009		
	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans ou plus	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans ou plus
Médecins et assimilés	26	55	18	13	46	41
Employés de la banque et des assurances	43	48	9	27	46	27
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	38	49	13	14	57	30
Secrétaires	47	43	10	17	57	26
Enseignants	22	66	12	13	59	28
Infirmiers, sages-femmes	39	52	8	22	56	23
Formateurs	28	60	12	12	62	27
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	23	55	22	8	56	36
Techniciens de la banque et des assurances	22	63	15	20	51	29
Aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles	19	59	22	10	55	36

**Lecture :** 27% des employés de la banque et des assurances sont âgés de 50 ans ou plus en moyenne sur la période 2007-2009, contre 9% sur la période 1982-1984.

**Source :** Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

ouvriers non qualifiés du bâtiment et des travaux publics, de la manutention, du travail du bois et de l'ameublement, les coiffeurs et esthéticiens, les employés et agents de maîtrise de la restauration, les caissiers et employés de libre-service, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants.

Ces professions recrutent essentiellement des jeunes, principalement faiblement diplômés. Seule profession de cadres employant peu de seniors, les métiers d'ingénieurs et de cadres de l'informatique se caractérisent par une très forte concentration des effectifs sur la tranche d'âge de 30 à 49 ans (63% contre 54% pour l'ensemble des métiers).

### Une hausse globale du niveau de diplôme qui transforme les « normes de qualification » pour les employés

Au cours des vingt-cinq dernières années, le niveau de diplôme des personnes en

emploi a fortement augmenté, sous l'effet d'une élévation du niveau de diplôme parmi les jeunes générations (encadré 3). Désormais, 50% des salariés ayant terminé leurs études initiales sont au minimum diplômés d'un baccalauréat ou d'un brevet professionnel, contre 24% au début des années 1980. La part des diplômés d'un niveau supérieur ou égal au Bac+3 a presque triplé, passant de 6% à 16%. Soutenue notamment par le développement de l'apprentissage, la part des salariés diplômés d'un CAP ou BEP est restée stable, autour de 26%. Désormais, seuls 24% des salariés ne détiennent aucun diplôme supérieur au CEP ou brevet des collèges, contre 50% il y a 25 ans (tableau 6).

La structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle n'a pas connu une évolution aussi rapide. Un décalage entre le niveau de diplôme et la catégorie de métier exercé a ainsi pu apparaître, pouvant conduire à observer de plus en plus

Tableau 6 • **Évolution de la structure par niveau de diplôme et par catégorie socioprofessionnelle des salariés ayant terminé leurs études initiales entre 1982-1984 et 2007-2009 (en%)**

	1982-1984	2002-2004	2007-2009
Diplôme supérieur	6	14	16
Baccalauréat + 2 ans	7	14	15
Bac, brevet professionnel ou équivalent	11	16	18
CAP, BEP ou autre diplôme équivalent	26	29	26
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	50	28	24
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Cadres	9	15	17
Professions intermédiaires	16	18	19
Techniciens	8	7	7
Employés qualifiés	18	18	18
Employés non qualifiés	12	14	15
Ouvriers qualifiés	19	18	17
Ouvriers non qualifiés	16	9	8
Autres salariés (militaires du contingent)	3	0	0
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares*

fréquemment des situations où le salarié semble « sur-diplômé » par rapport à l'emploi qu'il occupe (encadré 4).

Les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ont toutefois évolué au cours des vingt-cinq dernières années avec la transformation des formes organisationnelles et managériales du travail, les innovations technologiques. Ces phénomènes ont contribué à la hausse du niveau de qualification demandé pour l'exercice de chaque métier, conduisant ainsi à recruter des salariés de plus en plus diplômés.

Alors que pour les ouvriers qualifiés ou les techniciens, les diplômes les plus fréquemment requis pour l'exercice du métier ont globalement peu évolué au cours des vingt-cinq dernières années si ce n'est pour les moins de 30 ans, pour d'autres catégories comme les employés qualifiés et non qualifiés, la « norme de qualification » s'est nettement élevée pour l'ensemble des classes d'âge (encadré 4).

[...]

### **Une hausse du salariat et des formes particulières d'emploi**

La part des salariés dans l'emploi est passée de 83% à 89% en vingt-cinq ans. À l'exception des dirigeants d'entreprises, les effectifs des métiers d'indépendants (métiers agricoles, maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce, patrons d'hôtels, cafés ou restaurants) ont fortement diminué. La concentration des exploitations agricoles, la diminution des aides familiaux (conjoint aidant à l'exploitation du commerce, de la ferme) et le développement de la grande distribution

sont les principales raisons de la chute des effectifs d'indépendants. Au sein même des métiers pouvant s'exercer à la fois comme indépendants ou comme salariés, la part des indépendants a diminué. C'est le cas des professionnels du droit (73% contre 86%) ou des cadres du BTP (21% contre 25%) dont l'exercice se réalise de plus en plus en cabinet (cabinet d'avocats ou d'architectes par exemple), des commerçants comme les bouchers, charcutiers, boulangers (29% contre 42%) ou des ouvriers qualifiés de la réparation automobile (29% contre 34%).

Le développement du salariat s'est accompagné de celui des formes particulières d'emploi : contrats à durée déterminée (y compris stages et contrats aidés) et intérim. [...] L'intérim se concentre principalement dans les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'industrie. Ainsi, 18% des ouvriers non qualifiés de la mécanique et du travail des métaux, 17% de ceux des industries de process, 14% de ceux de l'électricité et de l'électronique et 14% de ceux de la mécanique sont employés sur contrats intérimaires (tableau 7). Dans les métiers tertiaires, la flexibilité est davantage assurée par les contrats à durée déterminée, stages et contrats aidés. Les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants bénéficient notamment des contrats aidés. De ce fait, 44% des effectifs de cette profession sont employés sur contrats à durée déterminée, stages ou contrats aidés. Par ailleurs, 25% des professionnels des arts et spectacles, qui comptent de nombreux intermittents du spectacle, sont employés sur ce type de contrat. Les agents d'entretien, les

employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, les formateurs et les assistantes maternelles sont près de 20% à être employés sur contrats à durée déterminée, stages ou contrats aidés. Dans l'agriculture, ce type de contrat est également fortement mobilisé pour réaliser les tâches saisonnières et représente en moyenne sur l'année 16% des effectifs de maraîchers, jardiniers et viticulteurs.

### Progression du travail à temps partiel, notamment dans les métiers du tertiaire

Au cours des vingt-cinq dernières années, le travail à temps partiel s'est fortement développé. En 2007-2009, 17% des personnes en emploi travaillaient à temps partiel, contre près de 10% il y a vingt-cinq ans (tableau 8). La progression de cette forme d'emploi a été particulièrement nette au

Tableau 7 • **Métiers dont la part des formes particulières d'emploi est élevée en 2007-2009 (en %)**

	Part des contrats à durée déterminée, stages et contrats aidés dans l'emploi	Part de l'intérim dans l'emploi	Total
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	16	1	17
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	12	12	24
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	14	8	22
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	2	9	11
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	9	14	23
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	3	9	12
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	7	18	25
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	3	8	11
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	7	14	21
Ouvriers non qualifiés des industries de process	12	17	29
Ouvriers non qualifiés de la manutention	14	19	33
Caissiers, employés de libre-service	14	1	15
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	19	1	20
Assistantes maternelles	18	0	18
Agents d'entretien	20	1	21
Professionnels des arts et des spectacles	25	1	26
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	44	0	44
Formateurs	19	1	20

*Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares*

Tableau 8 • **Évolution de la part du temps partiel entre 1982-1984 et 2007-2009 (en%)**

	1982-1984	2007-2009
Hommes	3	6
Femmes	20	30
Métiers de l'agriculture	16	15
Métier de la construction	2	4
Métier de l'industrie	2	4
Métiers du tertiaire	12	21
<b>Ensemble</b>	10	17

*Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares*

début des années 1980 et des années 1990, sous l'effet notamment de mesures publiques incitant au recours au temps partiel [5].

Le temps partiel s'est davantage diffusé dans les métiers du tertiaire (21% des emplois) que dans ceux de l'industrie (4%). Désormais, 92% des personnes travaillant à temps partiel occupent un métier du tertiaire contre 80% il y a vingt-cinq ans. Le développement du travail à temps partiel s'est particulièrement concentré sur un nombre réduit de métiers, souvent très féminisés : 82% des personnes qui travaillent à temps partiel sont en effet des femmes.

Les métiers de services aux particuliers sont ceux qui s'exercent le plus à temps partiel : 79% des employés de maison, 67% des aides à domicile et aides ménagères et 33% des assistantes maternelles travaillent à temps partiel (tableau 9). C'est également le cas de 45% des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants (animateurs éducatifs ou sportifs et surveillants d'établissements scolaires). Le temps partiel est également utilisé par les entreprises du commerce ou des services pour gérer des périodes d'affluence à certaines heures de la journée : 47% des caissiers et employés de libre-service, 30% des vendeurs et

Tableau 9 • Métiers dont la part du temps partiel et du sous-emploi est élevée en 2007-2009 (en%)

	Part du temps partiel	Part du sous-emploi
Aides à domicile et aides ménagères	67	26
Employés de maison	79	25
Caissiers, employés de libre-service	47	19
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	45	19
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	37	17
Agents d'entretien	37	16
Formateurs	33	13
Assistants maternelles	33	12
Professionnels des arts et des spectacles	27	12
Vendeurs	30	11
Cuisiniers	21	9
Secrétaires	32	8
Coiffeurs, esthéticiens	21	8
Employés administratifs d'entreprise	26	7
Professions paramédicales	25	5

Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

37% des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration exercent à temps partiel. Notamment en raison de leurs horaires de travail concentrés hors des plages habituelles de fonctionnement des bureaux ou des locaux à nettoyer, 37% des agents d'entretien exercent à temps partiel.

Le recours au travail à temps partiel peut résulter de logiques différentes. Cette forme d'emploi peut être choisie, notamment pour des raisons familiales, ou bien subie, si le salarié n'a pas trouvé un emploi à temps plein. En 2007-2009, 5% des personnes en emploi sont en situation de sous-emploi, c'est-à-dire travaillent soit à temps partiel en souhaitant travailler davantage<sup>4</sup>, soit à temps complet en ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage technique, partiel ou grève). Plus de neuf personnes en situation de sous-emploi sur dix travaillent à temps partiel. De fait, le sous-emploi se concentre dans les métiers dans lesquels une forte proportion des personnes est à temps partiel. Ainsi, 26% des aides à domicile et aides ménagères et 25% des employés de maison sont en situation de sous-emploi. Le temps partiel subi est également fréquent parmi les caissiers, employés de libre-service (19%) et les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (17%). Cette forme d'emploi est principalement utilisée par l'entreprise afin d'adapter le nombre de salariés présents sur le lieu de travail à la demande de la clientèle.

## **Le travail le dimanche concerne trois emplois sur dix dans les métiers du tertiaire**

La norme en matière d'horaires de travail, qui consistait à travailler du matin à la fin d'après-midi et à disposer de repos le week-end, a évolué au cours des vingt-cinq dernières années [6]. Désormais, 55% des personnes en emploi ont des horaires dits atypiques, c'est-à-dire travaillent occasionnellement ou habituellement le samedi, le dimanche ou la nuit (entre minuit et 5 heures du matin). Le travail le samedi est de loin la forme de travail décalée la plus répandue (53%), suivi par le travail le dimanche (30%) ou de nuit (16%). Dans de nombreux métiers, ces horaires de travail atypiques se cumulent (tableau 10). C'est notamment le cas des métiers de l'agriculture, du transport, de l'hôtellerie et la restauration, de certains métiers du commerce (bouchers, charcutiers, boulangers), des agents de gardiennage et de sécurité, de l'armée, de la police et des pompiers, des métiers de la santé ou encore des professionnels des arts et spectacles. Les métiers du commerce (caissiers, employés de libre-service, vendeurs, maîtrise de magasins et intermédiaires du commerce) se caractérisent par un travail fréquent le samedi et le dimanche alors que le travail de nuit y est peu répandu. Ainsi, 92% des caissiers et employés de libre-service travaillent habituellement ou occasionnellement le samedi et 44% le dimanche. Le métier de coiffeur et esthéticien est celui pour lequel le travail le samedi est le plus répandu (95%). Les

4. Elles doivent également rechercher un emploi pour travailler davantage ou ne pas en rechercher mais être disponibles pour le faire.

métiers de la construction sont dans l'ensemble peu concernés par les horaires de travail atypiques, à l'exception de ceux des travaux publics qui réalisent une partie de leurs travaux de nuit. C'est le cas de 26% des ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction. Enfin, l'organisation du travail en équipe (notamment en 3 x 8) dans l'industrie implique que 22% des personnes occupant un métier indus-

triel travaillent occasionnellement ou habituellement la nuit. En particulier, dans les industries de process, 32% des ouvriers non qualifiés, 44% des ouvriers qualifiés et 29% des techniciens et agents de maîtrise travaillent de nuit. Ces industries se caractérisent par le fait qu'il est coûteux d'interrompre le processus de fabrication, ce qui implique une production en continu et nécessite d'organiser le travail par équipe.

Tableau 10 • Part des horaires de travail atypiques en 2007-2009 (en%)

	Métiers de l'agriculture	Métiers de la construction	Métiers de l'industrie	Métiers du tertiaire	Ensemble
Travail le samedi	74	36	43	55	53
Travail le dimanche	59	14	19	32	30
Travail de nuit	25	10	22	15	16

**Source :** Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

**Encadré 1 • SOURCES ET NOMENCLATURES****Familles et domaines professionnels (FAP, version 2009)**

La nomenclature des familles professionnelles (FAP) permet d'analyser simultanément l'emploi et le chômage par métier. Cette nomenclature établit en effet une correspondance entre le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), utilisé par Pôle emploi pour classer les offres et les demandes d'emploi, et la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisée par l'Insee dans ses enquêtes.

La Dares a fait évoluer la nomenclature des FAP pour intégrer le changement de Rome intervenu fin 2009. Si la nouvelle version de la nomenclature des FAP (dite FAP-2009) répercute les modifications apportées à la structure du Rome, elle reste toutefois proche des versions précédentes. Les vingt-deux domaines professionnels sont notamment conservés. Ils se décomposent désormais en 87 familles professionnelles regroupées et 225 familles professionnelles détaillées (respectivement 86 et 238 auparavant). Dans cette publication, les métiers sont analysés à travers la nomenclature des FAP-2009. Les portraits statistiques des métiers 1982-2009 qui comportent pour chaque famille professionnelle une synthèse, des tableaux, des cartes et des graphiques, sont accessibles sur le site :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr> > *Statistiques de la Dares > Métiers et qualifications.*

**L'enquête Emploi de l'Insee et la constitution de séries longues d'emploi**

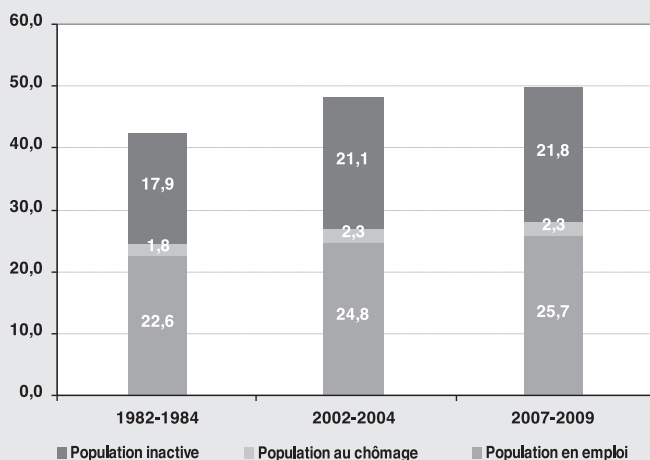
L'enquête Emploi de l'Insee vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle est réalisée auprès des ménages et porte sur toutes les personnes de 15 ans et plus vivant en France métropolitaine résidant en ménages ordinaires, c'est-à-dire hors collectivités (foyers, internats, hôpitaux, etc.). Depuis 2003, l'enquête Emploi est devenue trimestrielle, sa collecte étant réalisée en continu chaque semaine d'un trimestre. Précédemment, l'enquête Emploi était annuelle avec une collecte en général au mois de mars.

Les nomenclatures de métiers et d'activités économiques utilisées dans l'enquête Emploi ont été périodiquement révisées : la nomenclature des PCS a été modifiée en 1982 et 2003, celle des activités (NAF) l'a été en 1993, 2003 et 2008. Un travail méthodologique a été mené pour constituer, à partir des enquêtes Emploi des séries d'emploi « cohérentes » par métier sur la période 1982-2009 et par secteur d'activité sur la période 1993-2009 [7]. Dans cette publication, ces séries sont utilisées et non les séries d'origine des enquêtes Emploi. Pour améliorer la fiabilité des résultats, les données sont présentées en moyenne annuelle sur trois ans.

## Encadré 2 • ÉVOLUTION DE LA POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER ET DE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU COURS DES VINGT-CINQ DERNIÈRES ANNÉES

En vingt-cinq ans, la population en âge de travailler a augmenté de 7,3 millions de personnes, atteignant 49,6 millions en 2007-2009 (graphique A). Cette augmentation s'explique en partie par l'arrivée en âge de travailler de l'ensemble des générations nombreuses du babyboom au début des années 1980. Entre 1982-1984 et 2002-2004, la population âgée de 15 ans et plus a progressé de 5,9 millions et de 1,4 million au cours des cinq dernières années. L'avancée en âge de ces générations nombreuses a conduit en outre à un vieillissement global de la population en âge de travailler. Ainsi, les moins de 30 ans représentaient 30% de la population en âge de travailler en 1982-1984, contre 23% en 2007-2009. Sur la même période, la part des plus de 50 ans a augmenté, passant de 37% à 43%.

Graphique A • Évolution de la population en âge de travailler et de la participation au marché du travail entre 1982-1984 et 2007-2009 (en millions)



**Champ :** France métropolitaine, ménages de 15 ans et plus.

**Source :** Données détaillées sur le marché du travail (séries longues mises à jour 2010), Insee.

L'évolution des comportements (allongement de la durée de scolarité, augmentation de la participation des femmes au marché du travail, gestion des fins de carrières) a influé sur la participation au marché du travail (tableau A, graphique B). Ainsi, l'augmentation des taux de scolarisation et l'allongement de la durée de scolarisation ont conduit à une entrée plus tardive sur le marché du travail. La part de jeunes de moins de 30 ans participant au marché du travail a ainsi diminué de 62% à 53%. Ce résultat apparaît plus marqué pour les hommes que pour les

femmes, car pour ces dernières cette évolution a été contrebalancée par l'augmentation globale de la participation des femmes au marché du travail. Toutes classes d'âge confondues, le taux d'activité des femmes a augmenté, passant de 47% à 52%. Les politiques publiques en direction des travailleurs âgés ont eu des effets contrastés sur la période. Au cours des années 80, diverses politiques publiques (préretraites notamment) ont favorisé le retrait précoce des seniors du marché du travail dans un contexte marqué par de fortes restructurations industrielles, ce qui a conduit à une forte diminution des taux d'activité aux âges élevés. À partir du milieu des années 90, des restrictions croissantes ont été apportées aux dispositifs de retrait anticipé d'activité et les politiques publiques ont davantage visé à favoriser le maintien en emploi des seniors. Ces diverses évolutions ont conduit à une augmentation de la population active de 3,6 millions au cours des vingt-cinq dernières années, dont 3,1 millions pour la population en emploi.

Tableau A • Évolution de la population en âge de travailler et participation au marché du travail entre 1982-1984 et 2007-2009

	Ensemble			Hommes			Femmes		
	1982-1984	2002-2004	2007-2009	1982-1984	2002-2004	2007-2009	1982-1984	2002-2004	2007-2009
<b>Moins de 30 ans</b>									
Effectifs (en milliers)	12 579	11 241	11 316	6 311	5 577	5 650	6 268	5 572	5 669
en emploi	53,6 %	44,2 %	44,6 %	61,2 %	47,9 %	47,8 %	46,1 %	40,5 %	41,4 %
au chômage	8,2 %	7,4 %	8,1 %	7,4 %	7,7 %	8,6 %	9,1 %	7,0 %	7,6 %
inactifs	38,1 %	48,5 %	47,3 %	31,5 %	44,5 %	43,6 %	44,9 %	52,5 %	51,0 %
<b>30 - 49 ans</b>									
Effectifs (en milliers)	13 961	16 984	16 738	7 034	8 345	8 236	6 927	8 627	8 479
en emploi	79,1 %	81,9 %	83,8 %	93,5 %	89,7 %	90,1 %	64,5 %	74,5 %	77,9 %
au chômage	4,0 %	6,4 %	5,9 %	3,6 %	5,7 %	5,6 %	4,4 %	7,0 %	6,2 %
inactifs	16,8 %	11,7 %	10,3 %	2,9 %	4,8 %	4,4 %	31,0 %	18,4 %	16,0 %
<b>50 ans et plus</b>									
Effectifs (en milliers)	15 764	19 961	21 578	6 999	9 012	9 779	8 766	10 976	11 410
en emploi	30,4 %	29,6 %	30,9 %	41,5 %	35,4 %	35,3 %	21,6 %	24,7 %	28,1 %
au chômage	1,6 %	1,8 %	1,8 %	1,9 %	2,0 %	2,0 %	1,3 %	1,7 %	1,7 %
inactifs	68,0 %	68,6 %	67,4 %	56,6 %	62,6 %	63,7 %	77,2 %	73,4 %	72,8 %
<b>Ensemble</b>									
Effectifs (en milliers)	42 305	48 185	49 632	20 345	22 934	23 665	21 960	25 175	25 559
en emploi	53,4 %	51,4 %	51,8 %	65,6 %	58,3 %	57,3 %	42,1 %	45,3 %	47,6 %
au chômage	4,4 %	4,7 %	4,6 %	4,2 %	4,8 %	4,8 %	4,5 %	4,7 %	4,5 %
inactifs	42,2 %	43,9 %	43,5 %	30,2 %	37,2 %	38,3 %	53,4 %	50,0 %	49,1 %

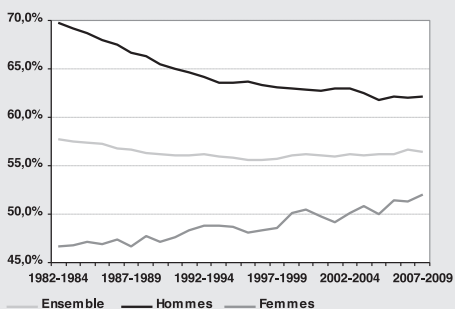
**Champ :** France métropolitaine, ménages de 15 ans et plus, âge au 31/12.

**Source :** Données détaillées sur le marché du travail (séries longues mises à jour 2010), Insee.

Encadré 2 • (suite)

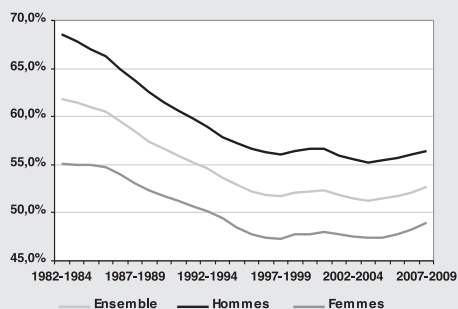
Graphique B • Taux d'activité par sexe et tranche d'âge entre 1982-1984 et 2007-2009

**B1 - Ensemble**



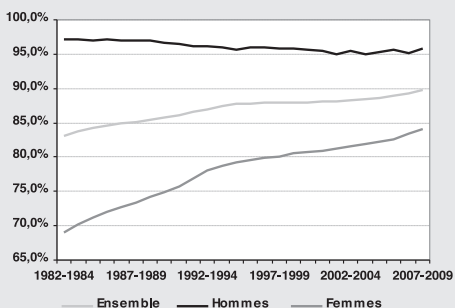
Source : enquêtes Emploi, Insee, traitement Dares.

**B2 - Moins de 30 ans**



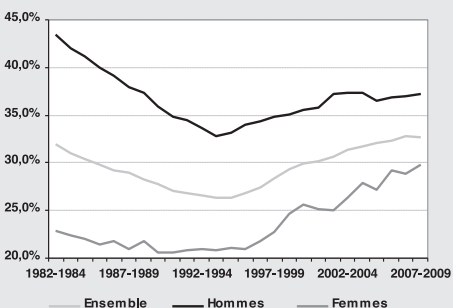
Source : enquêtes Emploi, Insee, traitement Dares.

**B3 - De 30 à 49 ans**



Source : enquêtes Emploi, Insee, traitement Dares.

**B4 - De 50 ans et plus**



Source : enquêtes Emploi, Insee, traitement Dares.

## Encadré 3 • RENOUELEMENT DES GÉNÉRATIONS EN EMPLOI

En 2007-2009, la génération des baby-boomers, nés entre 1945 et 1959, occupe 28% des emplois, celle des personnes nées entre 1960 et 1974 occupe 42% et celle des personnes nées après 1974, 29% des emplois (graphique A). Ces générations se différencient particulièrement par le niveau de diplôme (tableau A). Au cours des vingt-cinq dernières années, des générations de plus en plus diplômées sont entrées sur le marché du travail, tandis que sont parties à la retraite des générations ayant suivi des études plus courtes, conduisant à une augmentation du niveau général de diplôme. En 2007-2009, 40% des personnes en emploi nées après 1974 détiennent au minimum un diplôme de niveau Bac+2, alors qu'elles ne sont que 23% parmi les personnes de la génération 1945-1959.

Graphique A • Répartition des personnes en emploi par année de naissance



Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

Tableau A • Niveau de diplôme des personnes en emploi en 2007-2009 par année de naissance (en%)

	Génération née entre 1945-1959 (28 %)	Génération née entre 1960-1974 (42 %)	Génération née après 1974 (29 %)	Ensemble (100 %)
Diplôme supérieur	13	17	20	17
Baccalauréat + 2 ans	10	15	20	15
Bac, brevet professionnel ou équivalent	14	17	25	18
CAP, BEP ou autre diplôme équivalent	28	29	20	26
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	35	22	15	24
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : France métropolitaine, actifs en emploi ayant terminée leurs études initiales.

Source : Enquêtes Emploi, Insee - traitement Dares

## Encadré 4 • ÉVOLUTION DU LIEN DIPLÔME-CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

L'analyse conjointe du niveau de diplôme et de la catégorie socioprofessionnelle permet de repérer les situations où une personne en emploi semble « sur-diplômée » ou « sous-diplômée » par rapport à la catégorie d'emploi qu'elle occupe. Une telle analyse suppose, au préalable, de définir la « norme de qualification » associée à l'emploi.

Conformément à la méthodologie retenue dans les études de Affichard (1981), Forgeot et Gautié (1997), et Nauze-Fichet et Tomasini (2002), cette norme est définie ici à partir de l'observation des régularités statistiques [8].

Sont ainsi considérées comme des situations « statistiquement normales » celles pour lesquelles le diplôme détenu débouche fréquemment sur un emploi dans la catégorie socioprofessionnelle analysée et pour lesquelles les emplois de cette catégorie socioprofessionnelle sont fréquemment occupés par des personnes qui détiennent ce niveau diplôme.

Plus précisément, le nombre de salariés occupant un emploi d'une catégorie socioprofessionnelle donnée et détenant un niveau de diplôme donné est comparé chaque année au nombre de salariés qui serait observé sous l'hypothèse d'indépendance entre les variables de diplôme et de catégorie socioprofessionnelle.

La situation est alors définie comme « normale » si l'effectif observé est supérieur à l'effectif théorique. Dans le cas contraire, la situation est qualifiée de « sur-diplômée » si le niveau de diplôme détenu par le salarié est supérieur à celui correspondant à la situation normale et de « sous-diplômée » sinon.

Afin de tenir compte de l'évolution générale du niveau de diplôme au cours des vingt-cinq dernières années, l'analyse a été réalisée pour trois différentes classes d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 49 ans, de 50 ans et plus) pour les années 1982-1984 et 2007-2009 (tableau A).

Tableau A : Tables de correspondance diplôme-catégorie socioprofessionnelle

## A1 – Ensemble

	Ingénieurs et cadres	Professions intermédiaires	Techniciens	Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Diplôme supérieur			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Baccalauréat + 2 ans				Sur-diplômé **	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bac, brevet professionnel ou équivalent	Sous-diplômé *				Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
CAP, BEP ou autre diplôme équivalent	Sous-diplômé	Sous-diplômé			Sur-diplômé **		Sur-diplômé **
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			

\*seulement en 2007-2009 | \*\*seulement en 1982-1984

**Champ :** ensemble des salariés ayant terminé leurs études initiales, militaires du contingent exclus.

**A2 – Moins de 30 ans**

	Ingénieurs et cadres	Professions intermédiaires	Techniciens	Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Diplôme supérieur			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Baccalauréat + 2 ans	Sous-diplômé *			Sur-diplômé **	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bac, brevet professionnel ou équivalent	Sous-diplômé *	Sous-diplômé *	Sous-diplômé *		Sur-diplômé **	Sur-diplômé **	Sur-diplômé
CAP, BEP ou autre diplôme équivalent	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé *	Sur-diplômé **		Sur-diplômé **
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			

\*seulement en 2007-2009 | \*\*seulement en 1982-1984

**Champ** : ensemble des salariés ayant terminé leurs études initiales, militaires du contingent exclus.**A3 – De 30 à 49 ans**

	Ingénieurs et cadres	Professions intermédiaires	Techniciens	Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Diplôme supérieur			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Baccalauréat + 2 ans				Sur-diplômé **	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bac, brevet professionnel ou équivalent	Sous-diplômé *				Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
CAP, BEP ou autre diplôme équivalent	Sous-diplômé	Sous-diplômé			Sur-diplômé **		Sur-diplômé **
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé			

\*seulement en 2007-2009 | \*\*seulement en 1982-1984

**Champ** : ensemble des salariés ayant terminé leurs études initiales, militaires du contingent exclus.**A4 – De 50 ans et plus**

	Ingénieurs et cadres	Professions intermédiaires	Techniciens	Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Diplôme supérieur		Sur-diplômé *	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Baccalauréat + 2 ans			Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
Bac, brevet professionnel ou équivalent				Sur-diplômé **	Sur-diplômé	Sur-diplômé	Sur-diplômé
CAP, BEP ou autre diplôme équivalent	Sous-diplômé	Sous-diplômé *			Sur-diplômé **		Sur-diplômé
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé *			

\*seulement en 2007-2009 | \*\*seulement en 1982-1984

**Champ** : ensemble des salariés ayant terminé leurs études initiales, militaires du contingent exclus.

**Note de lecture** : les cases vides correspondent aux situations diplôme - catégorie socioprofessionnelle statistiquement normales aussi bien au début des années 1980 qu'à la fin des années 2000. Les cases marquées d'une ou deux étoiles signalent une modification de la norme statistique entre ces deux dates.

Les « normes de qualification » au sein des catégories socioprofessionnelles ont évolué au cours des vingt-cinq dernières années.

En 2007-2009 comme en 1982-1984, une large part des postes d'ouvriers non qualifiés est occupée par des personnes non diplômées : c'est le cas de la majorité des ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement et de ceux du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction. Cependant, être diplômé d'un CAP ou BEP est devenu fréquent parmi les moins de 30 ans au début des années 1990. Désormais, près de 40% des ouvriers non qualifiés de la mécanique et du second œuvre du bâtiment et de ceux travaillant par enlèvement ou formage de métal sont titulaires d'un CAP ou BEP. Très rares au début des années 1980, les titulaires du baccalauréat, d'un brevet professionnel ou d'un diplôme supérieur sont désormais 23% parmi les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique et 20% parmi ceux travaillant par enlèvement ou formage de métal.

Pour les professions d'ouvriers qualifiés, posséder un CAP ou BEP ou être non diplômé (si ce n'est d'un CEP ou du brevet des collèges) demeure la norme. Près de 60% des bouchers, charcutiers, boulangers, des ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal, de ceux de la réparation automobile ou du second œuvre du bâtiment sont dans ce cas. Pour les moins de 30 ans, il devient assez fréquent d'être diplômé du baccalauréat ou d'un brevet professionnel : environ 30% des ouvriers qualifiés des industries de process, des industries graphiques et de l'électricité et de l'électronique détiennent au minimum ce niveau de diplôme.

Les employés non qualifiés ont vu leur norme de qualification particulièrement augmenter, notamment parmi les jeunes. Pour les moins de 30 ans, détenir un baccalauréat ou un brevet professionnel fait désormais partie de la norme, tandis qu'au début des années 1980, la situation de référence était de ne détenir aucun diplôme. Pour les plus de 30 ans, la norme de qualification s'étend aujourd'hui au CAP ou BEP. De fortes disparités existent toutefois au sein des professions d'employés non qualifiés. En moyenne sur la période 2007-2009, si plus du tiers des caissiers et des employés de libre-service ainsi que des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration détiennent au moins un diplôme de niveau Bac ou brevet professionnel, sept employés de maison sur dix ne possèdent pas de diplôme supérieur au CEP ou brevet des collèges.

La norme de qualification des employés qualifiés a très fortement progressé. Pour les moins de 30 ans, elle est constituée des niveaux Bac et Bac+2 depuis le milieu des années 1990, alors qu'elle couvrait les niveaux CAP, BEP et Bac auparavant. Pour les 30-49 ans, la norme s'est élargie et s'étend désormais du niveau CAP ou BEP au niveau Bac+2. Pour les employés qualifiés de 50 ans et plus, elle s'est également élevée : ne détenir aucun diplôme, situation normale pour ce type d'emploi au début des années 1980, est maintenant signe de sous-qualification. Pour certaines professions, comme les coiffeurs-esthéticiens et les secrétaires, être diplômé du baccalauréat ou d'un brevet professionnel est très fréquent. Pour d'autres, comme les employés de la comptabilité, de la banque et des assurances, les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme, le niveau Bac+2 est devenu le diplôme le plus courant. Le métier d'employé et opérateur de l'informatique se distingue par une forte proportion de diplômés de niveau supérieur ou égal au Bac+2 (37%).

Pour les professions de techniciens et agents de maîtrise, la norme de qualification a peu évolué. Être diplômé d'un CAP ou BEP demeure toujours la situation de référence et concerne plus d'un tiers de techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques, du bâtiment et des travaux publics, de l'électricité et de l'électronique, ou de la maintenance. Pour les moins de 30 ans, le niveau Bac+2 constitue la norme depuis le début des années 2000 et le fait d'être diplômé du Bac ou d'un brevet professionnel est devenu une situation de sous-qualification. Désormais, 30% de techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique, 28% de ceux des industries mécaniques ou 25% de ceux de la maintenance possèdent ce niveau de diplôme. Les techniciens de l'informatique se caractérisent par une forte part de Bac+2 (37%) et de diplômés de niveau supérieur (15%).

La norme de qualification des professions intermédiaires s'est globalement resserrée depuis le début des années 1980. Pour les moins de 30 ans, il est courant de détenir un diplôme supérieur ou égal à Bac+2 depuis la fin des années 1990. Pour les 30-49 ans, la norme demeure le baccalauréat, le brevet professionnel ou un diplôme de niveau supérieur. Enfin, pour les 50 ans et plus, être diplômé d'un baccalauréat, brevet professionnel ou d'un Bac+2 est devenue la situation de référence depuis la fin des années 1980. Le niveau Bac+2 est très fréquent parmi les infirmiers et sages-femmes, professions paramédicales, les professionnels de l'action sociale et de l'orientation ou les techniciens de l'informatique. Les techniciens des services administratifs, comptables et financiers, les cadres B et assimilés de la fonction publique, les profes-

sionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants ou encore les formateurs se distinguent par une proportion importante de diplômés supérieurs au Bac+2.

Au début des années 1980, occuper un emploi de cadre sans posséder un diplôme de niveau baccalauréat ou brevet professionnel n'apparaissait pas atypique, et ce quel que soit l'âge. Depuis, être diplômé du supérieur est devenu la norme pour les moins de 30 ans. Comme une partie des salariés occupe un poste de cadre par promotion interne, ne pas posséder un diplôme de niveau Bac ou brevet professionnel reste fréquent pour les cadres de 50 ans et plus. Ainsi, seuls 49% des cadres des banques et des assurances, 52% de ceux de l'industrie et 67% de ceux de l'informatique et des télécommunications sont diplômés du supérieur. La quasi-totalité des professionnels du droit et des médecins et assimilés sont quant à eux titulaires d'un diplôme du supérieur.

## 1.1 BIBLIOGRAPHIE

[1] Niel X, Okham M. (2007), « Les ressorts de l'économie des services : dynamique propre et externalisation », *Insee Première*, n°1163, novembre

[2] Marbot C. (2008), « En France, qui recourt aux services à domicile ? », France, portrait social, *Insee Références*, édition 2008

[3] Lainé F. (2005), « Secteurs et métiers industriels : l'industrie n'est plus ce qu'elle était », *Premières Synthèses*, n°16.2, Dares, avril

[4] Minni C. (2010), « Emploi et chômage des 50-64 ans en 2009 », *Dares Analyses*, n°039, juin

[5] Ulrich V., Zilberman S. (2007), « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Synthèses*, n°39.3, Dares, septembre

[6] Bué J., Coutrot T. (2009), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », *Premières Synthèses*, n°22. 2, Dares, mai

[7] Le Ru N. (2011), « Séries longues d'emploi par métier et par secteur d'activité à partir des enquêtes Emploi de l'Insee », *Document d'études*, n°158, Dares, mars

[8] Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n°354, Insee

## 1.2 RÉSUMÉ

Depuis la fin des années 70, les formes atypiques d'emploi se sont particulièrement développées sur le marché du travail français. La volonté du législateur, suivi en cela par le juge, est de limiter les contrats de travail précaires, en application du principe selon lequel le contrat à durée indéterminée est le contrat de travail de droit commun.

Le recours au cdd est ainsi fermement encadré dans une interdiction générale de pourvoir durablement un emploi permanent de l'entreprise et dans une liste limitative de cas de recours autorisés.

Pour autant, il ressort de l'analyse de l'évolution de l'usage des différents contrats sur le marché du travail que l'emploi atypique est devenu la norme en matière de recrutement même s'il se transforme pour les générations récentes après quelques années d'expérience en emploi typique.

On montre qu'en début de vie active, l'expérience d'emploi atypique protège du chômage, et en cela l'objectif de lutte contre une précarité de fait recherchée par le législateur serait atteint, mais le prix à payer est le risque plus grand de

rester « piégé » dans l'emploi atypique, enfermant dans une précarité de droit ou de contrat. Enfin, il s'avère que les mécanismes classiques des inégalités sociales sont à l'œuvre à savoir, les travailleurs plus fragiles ont le risque le plus grand d'être et de rester dans l'emploi atypique.



**Vanessa Di PAOLA** (1972)  
*vanessa.di-paola@univmed.fr*

Maître de Conférences en Sciences économiques au LEST (Aix-Marseille Université)

**Thèmes de recherche :**

Economie du travail et de l'éducation - Econométrie - Analyse des mécanismes de déclassement en début de vie active - Analyse de la mobilité professionnelle et des déterminants dans les durées de chômage - Place de l'emploi public dans l'insertion des jeunes - Evaluation des politiques publiques d'aide à l'insertion

*<http://www.lest.cnrs.fr>*



**Nathalie LOUIT-MARTINOD** (1973)  
*nathalie.martinod@univmed.fr*

Maître de Conférences en Droit privé à l'IUT d'Aix-en-Provence (GEA) et au LEST (Aix-Marseille Université)

**Thèmes de recherche :**

CDD et intérim - Contrats aidés de la politique de l'emploi

*<http://www.lest.cnrs.fr>*





**Stéphanie MOULLET** (1972)

*stephanie.moullet@univmed.fr*

Economiste du travail et de l'éducation, maître de Conférences en Sciences économiques à l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence (IRT) et au LEST (Aix-Marseille Université)

**Thèmes de recherche :**

Economie du travail et de l'éducation, analyse de l'efficacité des systèmes éducatifs - Analyse des discriminations à l'embauche et salariales - Place de l'employeur public dans l'insertion des jeunes

*<http://irt.univmed.fr>*

*<http://www.lest.cnrs.fr>*



## 1.2

## QUAND L'EMPLOI ATYPIQUE DEVIENT UNE NORME DE RECRUTEMENT

De la volonté du législateur à l'usage sur le marché du travail

*Vanessa di Paola, Nathalie Louit-Martinod,  
Stéphanie Moullet*

### Introduction

En 2006, en France, alors que 88% des salariés occupent un emploi avec un contrat permanent (cdd ou fonctionnaire), ils ne sont plus que 49% parmi les moins de 25 ans. Bien que l'emploi précaire, ou plus largement « atypique », ne soit pas encore la norme d'emploi, il n'a cessé d'augmenter depuis quatre décennies, et ce, pas seulement pour la population juvénile ou celle des « entrants » dans les entreprises. Par exemple, chez les employés avec dix ans d'ancienneté sur le marché du travail, la part de ceux qui ont une relation d'emploi stable (contrat à durée indéterminée) est passée de 97% en 1982 à 87% en 2002 (Fondeur et Minni 2004 ; Fondeur et Minni, 2006).

D'un point de vue juridique, en l'absence de définitions légales ou jurisprudentielles, l'emploi atypique se définit *a contrario*. Dans le secteur privé, le contrat de travail de droit commun, ou contrat typique, est le contrat à durée indéterminée. L'article L. 1221-2 du Code du travail énonce en effet que « *le contrat de travail à durée indéterminée est la*

*forme normale et générale de la relation de travail* ». Dès lors, tous les autres contrats sont qualifiés d'atypiques. On trouve dans cette catégorie hétérogène le contrat à durée déterminée et le contrat de travail temporaire (intérim), qualifiés de précaires et les contrats de la politique de l'emploi, dits contrats aidés. Les premiers ne peuvent être conclus que pour une tâche précise et temporaire (art. L. 1242-2 c. trav.). Le législateur oppose ainsi l'emploi, qui doit être pourvu par un cdd, à la tâche, qui peut l'être par le cdd ou l'intérim. Pour le secteur public, l'article 3 du Titre I du statut général de la fonction publique<sup>1</sup> énonce que sauf dérogations légales, les emplois publics permanents sont occupés par des fonctionnaires. Dès lors, les agents « non titulaires », sont considérés comme placés dans une situation d'emploi atypique (qui n'est pas nécessairement précaire puisque certains peuvent être embauchés en cdd). Les deux secteurs d'emploi ont ainsi leur modèle de référence, constituant des normes en droit, à savoir le contrat à durée indéterminée pour le salariat et le

1. Loi du 13 juillet 1983.

fonctionnariat pour l'emploi public. Globalement, le marché du travail français présente un fort caractère dual qui oppose un secteur primaire ou protégé à un secteur secondaire qui concentre flexibilité et précarité. Dans ce système de relations d'emploi *insider-outsider*, la législation sur la protection de l'emploi est assez stricte pour les *insiders* et relativement faible pour les *outsiders* (DiPrete et al., 2001). La France est l'un des rares pays de l'OCDE où la législation sur la protection de l'emploi concernant les contrats permanents est en progression depuis le milieu des années 1970 jusqu'en 2002, à la fois *via* de nouvelles lois et la jurisprudence (Jamet, 2006). Elle est également décrite comme ayant un degré de protection de l'emploi légèrement plus élevé que l'Allemagne et beaucoup plus élevé que le Danemark ou le Royaume-Uni (OCDE, 1999).

Pour autant, depuis la fin des années 70, les formes atypiques d'emploi se sont particulièrement développées sur le marché du travail français. Ce développement constitue à la fois une réponse aux exigences économiques de flexibilité de la main d'œuvre et un moyen de lutter contre la précarité des populations les plus fragiles sur le marché du travail, c'est-à-dire les jeunes ou les travailleurs sans expérience professionnelle. Il s'est traduit par une importante diversification des statuts d'emploi, particulièrement évidente dans les années 1980 et 1990 : de 1982 à 2002, le nombre total de cdd a augmenté de 11% dans le secteur public, de 186% dans le secteur privé, et le nombre total des contrats

intérimaires a également progressé de 300% sur la même période (Givord, 2005). Depuis la montée du chômage au milieu des années 1970, les politiques actives de l'emploi se sont développées sous la forme de subventions directes à l'emploi et d'incitations à investir en capital humain (Zdrojewski et al., 2008). C'est pourquoi, au delà des contrats précaires que sont les cdd et l'intérim, d'autres contrats spécifiques à la population jeune ont été créés. Par conséquent, durant les années 1980, la part des jeunes qui a expérimenté un emploi atypique un an après la fin de la scolarité a progressé de 47% à 80%. Si la pratique du recrutement *via* un contrat temporaire était à l'origine destinée à favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail, elle tend à se répandre à tous les nouveaux recrutements. Les jeunes s'avèrent ainsi constituer un vecteur de la transformation structurelle des normes d'emploi (Fondeur et Lefresne, 2000).

Ainsi, pendant que l'emploi atypique est devenu un outil de gestion de la main d'œuvre, le législateur et le juge ont mis en place, en lien avec les politiques publiques, un certain nombre de mesures destinées à lutter contre la précarité de l'emploi. L'objectif de cet article est de retracer en parallèle l'évolution de la législation en matière de contrat de travail, au cours des 40 dernières années et celle de l'usage des différents contrats sur le marché du travail. Si le cdi ou le statut de fonctionnaire correspondent aujourd'hui à la fois à la norme en droit et à la norme statis-

tique d'emploi, l'emploi atypique devenu norme de recrutement, deviendra-t-il la norme d'emploi ? S'il est trop tôt pour répondre à cette question, on peut d'ores et déjà s'interroger sur l'ampleur de la diffusion de l'emploi atypique d'une génération à l'autre. Au-delà, quels sont les effets du passage par ce type d'emploi sur le déroulement de la trajectoire professionnelle pour une génération récente, particulièrement concernée.

La première partie de l'article décrit l'évolution de l'emploi atypique pour les quatre dernières décennies, sur le plan juridique. Dans un deuxième temps, le recours par le marché du travail aux différentes formes particulières d'emploi est décrit dans une même perspective temporelle. Enfin, la dernière partie se penche sur ce qui détermine l'entrée dans la vie active par l'une ou l'autre des formes d'emploi atypique plutôt que par un emploi typique. Elle analyse également le rôle de l'emploi atypique dans les débuts de carrière sur le marché du travail, et le potentiel « piège » qu'il peut constituer.

## **I- L'évolution du droit des contrats de travail atypiques**

La loi est longtemps restée silencieuse sur l'emploi atypique. Dès lors que le cdd n'était pas réglementé, le choix du contrat de travail était laissé à la liberté contractuelle. Les employeurs utilisaient alors beaucoup le cdi, qui pouvait être rompu unilatéralement à tout moment et pour quelque motif que ce soit, sauf à

démontrer un abus de droit ou un motif illicite. Au contraire, le cdd, prenant fin à l'arrivée de son terme, était plus contraignant. La tendance s'inverse lorsqu'apparaissent les lois limitant la rupture du cdi<sup>2</sup>. La rupture sans préavis, sans indemnité ni motif à l'arrivée du terme, rend le cdd plus attractif et les abus se multiplient cependant que le recours à ce type de contrat s'accroît. Plus qu'une simple variable d'ajustement du volume d'emploi dans l'entreprise, le cdd devient alors un véritable instrument de gestion de la main-d'œuvre. Face à ce contournement des lois sur le licenciement, et en l'absence de texte régissant le cdd, la tâche est revenue au juge d'élaborer un certain nombre de règles protectrices du salarié. Dans le même temps, le travail temporaire se développe dans la période de l'après-guerre et soulève de nombreuses questions juridiques qui amènent à une réglementation par une loi du 3 janvier 1972. Celle-ci précise notamment que le contrat de travail temporaire est conclu pour la durée déterminée ou indéterminée de la mise à disposition du travailleur et dresse une liste limitative de cas de recours. Pour le reste, elle est davantage construite autour de la définition de l'entreprise de travail temporaire et de son fonctionnement et contient finalement peu de dispositions relatives aux travailleurs. Cependant que le recours au travail temporaire est limité, la loi du 3 janvier 1979 (premier texte régissant le cdd) ne répond pas aux attentes qui l'avaient suscitée. Des auteurs réclamaient déjà

2. Lois de 1973 (licenciement pour motif personnel) et 1975 (licenciement pour motif économique).

que le cdi soit qualifié de contrat de travail de droit commun, mais la loi ne les suit pas. C'est pourquoi le texte est mal accueilli par la majorité de la doctrine, qui y voit une régression dans la protection du salarié, eu égard à la jurisprudence antérieure de la chambre sociale de la Cour de cassation, notamment dans la définition du cdd. D'aucuns considèrent que « *la loi en a refait un contrat précaire* » (Lyon-Caen, 1980).

L'ordonnance du 5 février 1982 prend la direction opposée en posant le principe de subsidiarité du cdd, car il est apparu que « *la recherche d'une diminution des coûts salariaux a conduit les entreprises à réduire au maximum le nombre de salariés permanents et à limiter leur emploi aux fonctions considérées comme essentielles pour la pérennité et le développement de l'entreprise* »<sup>3</sup>. La règle est donc posée que « *le contrat de travail est conclu sans détermination de durée* ». Implicitement est soutenue l'idée que « *le cdi devenu le symbole juridique et idéologique de l'emploi stable et permanent [est] toujours plus favorable au salarié* »<sup>4</sup>. Le cdd doit donc être un contrat d'exception. Dès alors, le législateur luttera contre la précarité de l'emploi en limitant l'accès aux contrats de travail précaires, d'une part, et en aménageant le régime juridique de ces contrats, afin de stabiliser la relation de travail (par la limitation de la rupture anticipée du contrat) ou de la transformer en emploi

stable (par la technique de la requalification-sanction en cdi), d'autre part. La loi de 1982 dresse ainsi une liste des cas de recours qui ne sont donc plus laissés à la libre appréciation des parties. Des situations objectives sont déterminées qui, seules, peuvent permettre de s'écarter du cdi. Toutefois, le recours au cdd n'est pas rendu impossible et « *si la conclusion des cdd s'insère (...) dans un cadre plus strict, (...) la faculté d'appel à ce type d'accord et d'aménagement de sa durée demeure suffisamment ouverte pour que soit assuré aux entreprises le minimum de souplesse que requiert toute politique de gestion du personnel* » (Teyssié, 1982). L'accent était également mis sur la nécessité de garantir des droits égaux aux travailleurs précaires et aux travailleurs permanents de l'entreprise. Car la réglementation signifiait que l'on validait officiellement l'existence de ce type de contrat, et donc son utilité, ou tout au moins son irrévocabilité (Gaudu, 1995). Il s'agissait alors d'offrir des garanties aux travailleurs précaires. Conformément aux souhaits du rapport Auroux, une ordonnance relative au travail temporaire est votée le même jour, car il est apparu que « *le développement du travail temporaire est fondé non pas tant sur la création d'emplois nouveaux que sur la transformation d'emplois permanents en emplois précaires* »<sup>5</sup>.

En 1985 est votée une loi qui ne remet pas fondamentalement en cause les principes posés en 1982<sup>6</sup>.

3. Rapport au Président de la République, Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982, JO 6 fév.

4. Cl. Roy-Loustaunau, note sous Cass. soc. 22 juin 1993, D 1993, juris., p. 592.

5. Rapport au Président de la République, Ordonnance n°82-131 du 5 février 1982, JO 6 fév.

6. Loi du 25 juillet 1985.

Elle se contente d'ouvrir les cas de recours en harmonisation avec la législation sur le travail temporaire, tout en instituant un contrôle administratif préalable pour certaines situations.

Le nouveau changement de majorité en 1986<sup>7</sup> apporte lui aussi sa contribution à la législation, sans procéder à un retour en arrière, malgré la suppression de la liste des cas de recours et de la procédure d'autorisation administrative préalable : le principe de subsidiarité est maintenu et le texte ajoute même que le cdd « *ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ». Dans le secteur public, la réglementation des agents non titulaires a également débuté dans les années 80. Toutefois, seule la règle générale selon laquelle les emplois permanents devaient être pourvus par des fonctionnaires devait limiter le recours aux agents non titulaires. Plusieurs facteurs ont alors concouru au développement des emplois précaires dans la fonction publique, différents selon les époques, depuis l'absence des fonctionnaires mobilisés pendant la guerre à la volonté d'introduire plus de flexibilité dans le recrutement et dans la rupture de la relation de travail. Des raisons spécifiques à la fonction publique territoriale s'ajoutent à cela, certaines purement juridiques (principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales et transferts de compétences dans le cadre de la décentralisation avec

parfois défaut ou mise en place tardive de cadres d'emplois de fonctionnaires), d'autres liées à la situation géographique ou politique des collectivités (Daïoglou, 2009). C'est pourquoi le juge puis le pouvoir réglementaire se sont plutôt attachés à atténuer la précarité des agents non titulaires, en adaptant leur régime juridique et en leur offrant un certain nombre de garanties, tirées du statut des fonctionnaires ou du droit du travail. En outre, des plans de titularisation sont régulièrement adoptés, afin de tenter de résorber l'emploi précaire. Mis en place tous les 5 ans depuis 1950, ils permettent aux agents non titulaires d'accéder au statut de fonctionnaire soit par concours spécial soit par intégration directe.

Le dispositif issu d'une loi du 12 juillet 1990, qui faisait suite à un accord interprofessionnel, se veut un compromis entre flexibilité de la gestion de la main d'œuvre et protection des salariés, tout en conservant le principe de subsidiarité. Pour l'essentiel, le recours au cdd est soumis aux deux conditions cumulatives de fond déjà existantes (ne pas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et entrer dans l'un des cas de recours autorisés). La rupture anticipée du contrat est strictement limitée et le contrat qui se poursuit au-delà de son terme est automatiquement requalifié en cdi. S'agissant de la forme, le contrat est soumis à des règles précises qui seront sévèrement appliquées par la jurisprudence.

7. Ordonnance du 11 août 1986.

Afin de sanctionner les violations de ces règles, est posé le principe de la requalification des relations de travail en contrat à durée indéterminée lorsque l'employeur manque à la plupart des conditions de forme et de fond de ces contrats (Louit-Martinod, 2003). Ainsi, « *le contrat à durée indéterminée demeure (...) la matrice de référence du droit du travail, même s'il est permis de s'en écarter* » (Gaudu, 1996).

L'augmentation du recours aux formes d'emploi atypique n'est pas propre à la France. Elle se retrouve dans la plupart des pays de l'Union européenne, où le recours aux contrats de travail précaires n'a cessé d'augmenter depuis les années 70 (De Grip et al., 1997). Les législations ont longtemps été très disparates, ce qui a amené les partenaires sociaux européens à conclure un accord-cadre sur la réglementation du cdd, suivi d'une directive du 28 juin 1999, qui affirme le principe de subsidiarité : « *les contrats à durée indéterminée sont la forme générale de la relation de travail* ».

Cette règle s'applique aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Pour autant, les règles énoncées ne sont que des prescriptions minimales qu'il appartient aux Etats membres et aux partenaires sociaux de mettre en œuvre selon les modalités de leur choix.

La directive propose trois mesures qui tournent autour de la limitation des renouvellements et de la durée maximale, mais une seule peut être adoptée. La législation française comptait déjà les trois.

Enfin, la loi du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale va contribuer à améliorer la lutte contre le recours frauduleux aux cdd et à l'intérim (augmentation du délai de carence entre deux contrats, droit d'alerte du comité d'entreprise) et les droits des travailleurs précaires (augmentation du taux de l'indemnité de précarité, possibilité pour le salarié de rompre le contrat avant son terme en cas d'embauche en cdi chez un autre employeur) (Roy-Loustaunau, 2002). Dans le secteur public, une loi de 2005<sup>8</sup> de transposition du droit communautaire dans le droit de la fonction publique a posé le principe du recours au cdi et autorisé le recrutement d'agents contractuels sur des postes permanents.

Parallèlement à cette lutte contre les contrats de travail précaires, le législateur a créé et développé de nombreux contrats de travail aidés, dans le cadre de la politique de l'emploi, certains pouvant être conclus pour une durée indéterminée, tous pouvant l'être pour une durée déterminée. On pourrait y voir un paradoxe : d'un côté le législateur limite l'utilisation du cdd lorsqu'il sert les intérêts de l'employeur, privé ou public, de l'autre il l'utilise largement lorsqu'il s'agit de favoriser l'embauche de publics en difficulté. En réalité, la politique de l'emploi s'oriente dans deux directions pour un objectif commun : la lutte contre la précarité. Lutte contre la précarité de droit, ou du contrat, par la limitation du cdd, de l'intérim et des agents non titulaires de l'administration et lutte

8. Loi 2005-843 du 26 juillet 2005.

contre le chômage et partant contre la précarité de fait, ou du statut, par la création de contrats de travail destinés aux personnes en difficulté sur le marché de l'emploi. En outre, ces contrats se situent en marge des relations classiques de travail. On sort du cadre commun du contrat de travail, et donc du socle commun qu'est le cdi, car l'on se trouve dans des situations particulières. Cette position du législateur renforce donc le caractère subsidiaire du travail précaire, l'aide à l'emploi faisant précisément partie des exceptions. C'est pourquoi les contrats de la politique de l'emploi sont l'un des cas de recours autorisés au cdd<sup>9</sup>, à l'exception du contrat d'apprentissage. Si le choix du stage a longtemps été préféré, le législateur s'est rapidement orienté vers le contrat de travail, qui offre un statut plus protecteur des intérêts des bénéficiaires. Le cdd est alors apparu comme la formule la plus attractive pour les employeurs, dans la mesure où l'aide financière apportée par l'Etat dans le cadre de ces emplois (exonération totale ou partielle de charges sociales et/ou une prise en charge d'une partie de la rémunération) est elle-même versée pour une durée limitée. En outre, ces contrats atypiques sont voulus comme des transitions vers une embauche en cdi, une étape dans un parcours professionnel. Le cdd cesse donc d'être un instrument de flexibilité pour l'employeur, pour devenir un outil de formation ou d'insertion dans l'emploi.

De nombreuses formules vont alors se succéder et faire l'objet de fréquentes modifications législatives, intimement liées au marché du travail. Elles sont à destination du secteur marchand ou non marchand (privé et public) selon la volonté politique du moment.

Notamment, les contrats du secteur non-marchand sont davantage subventionnés et font donc baisser plus rapidement les chiffres du chômage. Certaines formules ont pour objectif de mettre fin à l'exclusion sociale de personnes considérées comme étant dans une situation particulièrement difficile sur le marché du travail et dépassent le simple accès à un emploi. D'autres sont destinées à organiser une formation en alternance, afin d'offrir une qualification permettant une insertion plus facile, et sont principalement destinées aux jeunes.

Cette multiplication de contrats aidés appelle la critique, car chacun d'entre eux est assorti de règles spécifiques, dérogoires à leur droit commun qu'est le régime juridique du cdd. Or, ces contrats soulèvent des questions qui souvent sont tranchées par le juge une fois que le contrat n'existe plus ou a été remplacé par un autre. La résolution des litiges doit alors être faite par analogie avec le contrat précédent. Cela ne favorise pas la stabilité juridique. Les dernières réformes des contrats aidés ont d'ailleurs eu pour objet d'en limiter le nombre, afin de ne conserver que les formules les plus utilisées sur le marché du travail.

---

9. Art. L. 1242-3 c. trav.

## II- L'évolution du recours de l'emploi atypique sur le marché du travail

Ainsi, depuis les dernières décennies, la flexibilisation du marché du travail, en réponse à l'accroissement de la compétitivité internationale, a eu pour conséquence l'érosion de l'emploi typique au profit des formes particulières d'emploi (Fourcade, 1992 ; Amossé, 2003).

Selon les enquêtes emploi, la part totale de l'emploi atypique a plus que doublé en France sur un quart de siècle, passant de 5,4% en 1982 à 12,1% en 2006 (% de la population totale en emploi ; Insee, 2008). Cet accroissement a été particulièrement marqué jusqu'à la fin du XX<sup>e</sup> siècle et caractérisés par plusieurs formes particulières d'emploi. Ainsi, les contrats d'emploi aidés du secteur non marchand, particulièrement sensibles aux changements des politiques gouvernementales, ne représentaient que 0,6% de la population en emploi en 1982, pour atteindre 2,8% en 1995 et 1996, puis retomber à 1,6% en 2006. Sur la même période, toutes les autres formes d'emploi atypique ont régulièrement augmenté : de 0,7% à 1,3% pour l'apprentissage, de 0,4% à 2,2% pour l'intérim, de 3,7% à 7% pour les cdd (quelque soit le secteur et incluant les contrats saisonniers). Plus généralement, si l'expérience d'emploi atypique concerne globalement une part mineure de la population en emploi, elle se répartit assez inégalement selon le critère de l'âge.

En 2006, seulement 4,8% des salariés âgés de 50 ans et plus sont en emploi atypique (2,4% en 1982), alors que cette situation est la plus fréquente pour les salariés les plus jeunes (de 15 à 24 ans) puisqu'elle concerne 51,3% de cette classe d'âge

(contre 18,1% en 1982). L'écart entre les seniors et les plus jeunes s'amplifie. Au regard encore de l'importance relative de l'emploi atypique, les salariés de 25 à 49 ans occupent une position intermédiaire : cette catégorie d'emploi concerne 10,1% d'entre eux en 2006, 3,2% en 1982. En 2006, sur cent jeunes âgés de 15 à 24 ans actifs occupés en France métropolitaine, 7 sont titulaires d'un contrat de qualification, d'adaptation ou un autre contrat aidé, 7 sont des travailleurs intérimaires, 15 sont des apprentis, et 22 ont un contrat à durée déterminée. Sur le marché du travail français de type *insider-outsider*, c'est clairement sur le groupe des travailleurs les moins expérimentés que repose le développement de l'emploi atypique (Marchand, 2004).

Des différences de genre existent également, bien qu'elles soient assez mineures. Chaque année, entre 1982 et 2006, la part de l'emploi atypique a été de 2 à 3 points plus élevée pour les femmes que pour les hommes (figure A1). De manière plus importante, les différences de genre surviennent aussi dans l'importance relative des diverses composantes de l'emploi atypique. Même si la croissance de l'emploi atypique vient essentiellement de l'accroissement des cdd du public comme du privé à la fois pour les hommes et les femmes, ces contrats sont plus nombreux chez ces dernières. En 2006 par exemple, deux tiers des femmes en emploi atypique ont un contrat à durée déterminée, contre seulement la moitié des hommes dans la même situation. La part des contrats aidés est quelque peu plus importante au sein de la population féminine. *A contrario*, les

emplois intérimaires se sont développés au sein de la population masculine : en 2006 toujours, un quart des emplois atypiques des hommes et un dixième de ceux des femmes sont de cette nature.

Enfin, bien que développé pour les deux sexes, l'apprentissage reste traditionnellement plus répandu au sein de la population masculine.

### Données utilisées et variables retenues

L'ensemble de ce travail empirique est basé sur une définition de l'emploi atypique centrée sur le critère du type de contrat de travail. Ainsi, l'emploi typique renvoie aux individus en cdi ainsi qu'aux fonctionnaires dans la fonction publique. L'emploi atypique concerne toutes les autres situations, à savoir les cdd, l'intérim, les contrats d'adaptation, de qualification, d'apprentissage, ainsi que tous les autres contrats d'emplois aidés à destination des jeunes (en particulier les emplois jeunes).

Notre analyse s'appuie sur deux bases de données : *Formation & Qualification Professionnelle (FQP)* et *Génération 1998*.

Les *enquêtes FQP* ont été conduites par l'INSEE en 1985, 1993 et 2003 et interrogent des échantillons représentatifs d'individus relativement à leur situation sur le marché du travail à la date de l'enquête ainsi que 5 ans plus tôt. L'objectif principal de ces enquêtes est d'analyser le lien entre formation et activité et de décrire les mobilités professionnelles et sociales. Dans notre article, nous considérons les individus étant donné une classe d'âge 5 ans avant la date d'interrogation afin d'étudier leur situation sur le marché du travail à la date  $t-5$  (i.e. en 1980, 1988 ou 1998) et ce qu'ils sont devenus 5 ans plus tard (i.e. à la date de l'enquête). Notre échantillon contient finalement 19.500 observations issues de l'enquête FQP 1985, 8.900 issues de FQP 1993 et 18.000 issues de FQP 2003.

L'enquête *Génération 1998* permet de centrer l'analyse sur les débuts de vie active, étant donné un contexte économique et institutionnel. Cette enquête longitudinale, réalisée par le Céreq (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications) est représentative des jeunes sortis du système éducatif quelque soit le niveau de formation (y.c. l'apprentissage) en 1998 (sans reprendre un cursus de formation dans l'année qui suit). Dans cette analyse, nous considérons un sous-échantillon de 16 000 sortants du système éducatif qui ont été suivis durant sept années. L'information mensuelle relative à leur activité sur le marché du travail a été collectée rétrospectivement en 2001, 2003 et 2005 sur les sept premières années après leur sortie du système éducatif. Au delà des caractéristiques socio-démographiques, les individus sont interrogés sur chacune de leurs activités professionnelles depuis la fin de leurs études jusqu'à l'automne 2005. En particulier, on observe les épisodes d'emploi, les types de contrats, l'activité professionnelle précise, les revenus perçus, etc.

Dans l'ensemble, la période de 1980 à 2003 couvertes par les trois enquêtes *FQP* correspond à la période d'émergence et du développement de l'emploi atypique en France rendant celle ci particulièrement intéressante. Elle sera utilisée pour décrire le phénomène. L'enquête *Génération 1998* concerne une période plus récente, de 1998 à 2005, et couvre seulement les jeunes. Cependant, la qualité du calendrier et le fait que l'emploi atypique soit particulièrement fréquent parmi les jeunes fait de cette enquête un atout essentiel pour décrire le déroulement de la vie active d'une cohorte récente de jeunes, depuis leur sortie du système éducatif, leur premier emploi et jusqu'à la situation occupé après set années de vie active.

Notre analyse prend en compte les caractéristiques socio-économiques usuelles comme le niveau d'éducation (en référence à la classification internationale *Casmin*), les origines sociales à travers la situation professionnelle du père à la fin des études (à partir de la classification *EGP*), et la région d'habitation à la fin des études (Ile-de-France *versus* province). Les principales variables explicatives renvoient à l'information sur l'histoire passée sur le marché du travail. Plus précisément, l'expérience d'emploi atypique passé et l'expérience au chômage (répétition d'épisodes de chômage comme temps total passé au chômage) sont considérés. Par ailleurs, des variables de contrôle sont retenues, comme le temps de travail (temps plein *versus* temps partiel) et le secteur d'emploi (privé y compris entreprises publiques, *versus* fonction publique). Enfin, afin de prendre en compte le cycle économique, les taux de chômage des jeunes au moment du début de la séquence d'emploi sont introduits.

Les trois enquêtes *FQP* permettent de retracer l'évolution de l'emploi atypique depuis 1980 et pour chaque enquête, il est possible d'évaluer l'ampleur de la transition de l'emploi atypique vers l'emploi typique et par là même le degré

de persistance des formes particulières d'emploi pour des individus suivis durant cinq années.

L'évolution globale (cf. tableau A) s'observe en comparant les différentes statistiques aux dates *t* (1985, 1993 ou 2003) ou aux

Tableau A • **Emploi atypique à la date d'enquête et cinq ans avant (population en emploi âgée de 20 à 39 ans) - en %**

	1980	1985	1988	1993	1998	2003
Emploi atypique du secteur privé	2.8	3.4	7.8	5.2	11.7*	6.4*
Emploi atypique du secteur public	1	2	3.8	4.3	4.1	3.8
Transition de l'emploi atypique à typique (yc transition vers statut d'indépendants)	13.8		47.8		54.7	

**Source :** *FQP 1985, 1993 et 2003.*

**(\*) Note de lecture :** en 1998, 11,7% des actifs occupés âgés de 20 à 39 ans ont un emploi atypique du secteur privé, 5 ans plus tard, ils ne sont plus que 6,4% dans cette situation.

dates *t-5* (1980, 1988 ou 1998). En 1980, 3,8% de la population en emploi de 20 à 39 ans occupent un emploi atypique, la part de ces emplois a augmenté de 11 points au cours des 18 années suivantes. Cependant, pour les mêmes actifs avec cinq années d'expérience professionnelle supplémentaires, l'expansion est moins marquée : de 5,4% à 10,2%.

Au cours de la première période de 5 années (1980-1985), l'emploi atypique concerne peu d'individu mais peu nombreux sont ceux qui accèdent à l'emploi typique. En revanche, pour les deux quinquennats suivants, si les formes particulières d'emploi sont bien plus développées, la transition vers l'emploi typique est aussi largement plus élevée : parmi les personnes en emploi atypique en 1988, 47,8% d'entre elles ont accédé à un emploi typique 5 ans plus tard en 1993, ce taux de transition atteint même 54,7% entre 1998 et 2003, confirmant comme le montre Martin-Houssart (2001) qu'il existe de plus en plus de passage vers l'emploi stable. Enfin, l'emploi atypique est davantage

utilisé dans le secteur privé, bien qu'il semble se développer au même rythme que dans le secteur public, et c'est aussi pour ce secteur, que sa fréquence se réduit le plus en cinq années.

Comme montré par Givord (2005), nous observons ici que la population juvénile en emploi est celle largement la plus concernée par le développement de l'emploi atypique (cf. tableau B). Parmi les actifs occupés âgés de 20 à 24 ans, moins de 4% occupent ce type d'emploi en 1980 contre près de 27% en 1988 pour atteindre près de 43% en 1998. En revanche, la part des emplois atypiques, si elle augmente également, reste pour autant plus modeste : pour les actifs de 35 à 39 ans, elle passe de 5% à plus de 8% entre 1980 et 1998.

Au delà du fait que l'essentiel des actifs en emploi atypique se trouvent logiquement dans le secteur privé, le développement des formes particulières d'emploi pour les plus jeunes est particulièrement important dans ce secteur : son poids relatif est multiplié par 15 chez les 20-24 ans (multiplié par 6 dans le secteur public).

Tableau B • **Age et emploi atypique parmi la population en emploi - en %**

Classe d'âge	1980		1988		1998	
	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public
20-24	2.2*	1.5*	19.8	6.8	32.9	9.8
25-29	2.5	1.1	6.3	4.2	13	5.5
30-34	2.8	1	4.1	2.7	7	2.6
35-39	3.9	1	5.5	2.3	6.3	2

**Source :** Enquêtes FQP 1985, 1993 et 2003.\* Parmi la population en emploi âgée de 20 à 24 ans en 1980, 2.2% sont en emploi atypique dans le secteur privé et 1.5% dans le secteur public.

L'ampleur de l'emploi atypique chez les jeunes nous conduit à recentrer le propos sur la seule cohorte des sortants de formation initiale en 1998 suivie de cette date à 2005.

Le premier emploi obtenu après la sortie du système éducatif est atypique dans près de 70% des cas (cf. tableau C). Cette forme d'emploi est désormais la norme de recrutement dans la phase d'insertion professionnelle.

Plus spécifiquement, ces jeunes occupent à leur première embauche un emploi en cdd pour 40% d'entre eux, un emploi intérimaire pour 18%, 5% un emploi aidés et enfin, près de 5% un emploi en contrat de formation. Pour autant, entrer dans la vie active dans un contexte où la norme de recrutement est l'emploi atypique ne signifie pas que cette forme

d'emploi perdue au delà de la phase d'insertion. En effet, pour une grande majorité des débutants, l'emploi atypique est une situation transitoire : 82% des jeunes après sept années d'expérience professionnelle (en 2005) occupent un emploi typique. Reste que 13% des jeunes actifs en 2005 sont en emploi atypique. Ce constat invite à s'interroger sur le rôle de trappe ou de marche-pied de ces emplois atypiques (Bloch et Estrade, 1998 ; Booth et al., 2002 ; Cancé et Fréchou, 2003).

La section suivante concerne les conséquences individuelles de la flexibilité et de la précarité sur le marché du travail. Quels sont les déterminants individuels pour expérimenter un emploi atypique plutôt qu'un autre type d'emploi ? Parce

Tableau C • **Caractéristique du premier emploi occupé après la fin des études et sept ans plus tard (en 2005) - en %**

	1er emploi	Emploi occupé en 2005
Emploi typique	28.8	81.6
<i>de la Fonction Publique</i>	5,8	23.6
<i>du secteur privé (y.c entr. Publiques)</i>	23	58
Emploi atypique	67.8	12.9
<i>Intérim</i>	17.9	3.1
<i>CDD</i>	40.4	7.9
<i>dont dans la Fonction Publique</i>	11	3.4
<i>dont dans secteur privé</i>	29.4	4.5
<i>CES, Emploi Jeunes, autres emplois aidés</i>	4.9	1.1
<i>Apprentissage, Contrat d'Adaptation et de Qualification</i>	4.6	0.4
Autres, y.c indépendants	3.4	5.9

**Source :** Génération 1998.

**Note de lecture :** Parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1998, 28,8% expérimentent un premier emploi typique et 81,6% de ceux qui sont actifs occupés en 2005 ont un emploi typique.

que les politiques publiques d'emploi sont très ciblées sur les jeunes (Galtier et Gautié, 2000), la distinction entre les différents statuts d'emploi atypique est appropriée, ce que permet l'enquête *Génération 1998*. Au-delà, quel est le rôle de l'emploi atypique dans le déroulement de la carrière ? Subsiste-t-il, après sept années passées sur le marché du travail, un effet stigmatisant d'éventuelles expériences passées dans une forme particulière d'emploi ?

### III- Risque d'emploi atypique et effet stigmatisant ?

Massif en tout début de vie active, l'emploi atypique ne touche pas pour autant tous les jeunes à l'identique. Les estimations économétriques conduites montrent que parmi les caractéristiques de la population "à risque", le diplôme est un facteur explicatif majeur (tableau D). Il joue un rôle de protection contre l'emploi atypique quelle que soit la forme de ce dernier. Cette protection est

Tableau D • Type du premier emploi – Cohorte d'entrants sur le marché du travail en 1998<sup>10</sup>

Variables	Intérim		CDD		CES, emploi jeune, autres emplois aidés			Apprentissage, Contrat d'adaptation et de qualification				
	Coef.	Ecart-type	Coef.	Ecart-type	Coef.	Ecart-type	Coef.	Ecart-type	Coef.	Ecart-type		
Sans diplôme		Ref		Ref		Ref		Ref		Ref		
CAP	-0,615	.01	***	-.209	.01	***	-1,342	.03	***	-.921	.02	***
BEP – brevet des collèges	-.074	.01	***	-.009	.01	°	-.711	.02	***	-.570	.02	***
Bac	-.152*	.01	***	-.067	.01	***	-.782	.02	***	-.538	.02	***
Bac + 2	-.522	.01	***	-.070	.01	***	-1,296	.02	***	-1,235	.02	***
Bac + 3 et plus	-1,818	.02	***	-.862	.01	***	-2,031	.02	***	-2,372	.03	***
<i>CS du père à la fin des études</i>												
Cadres et Prof. libérales	-.519	.01	***	-.150	.01	***	-.023	.02	°	-.138	.02	***
P.I et techniciens	-.116	.01	***	-.086	.01	***	-.135	.02	***	.161	.02	***
Employés	-.384	.01	***	-.071	.01	***	-.280	.02	***	-.177	.02	***
Artisans, commerçants, chefs d'entr.		.01	***		.01	***		.02	***		.02	***
Agriculteurs	-.681			-.196								
Ouvrier	-.562	.02	***	-.025	.01	*	-.346	.03	***	-.067	.03	**
Habiter Paris ou en Ile de France à la fin des études		Ref		Ref		Ref		Ref		Ref		Ref
Secteur privé	-.350	.01	***	-.300	.01	***	-.667	.02	***	.056	.01	***
Temps partiel	1,122	.01	***	-.449	.01	***	-2,344	.01	***	.485	.02	***
Femme	-.801	.01	***	.048	.01	***	.264	.01	***	-.348	.02	***
Constante	-.360	.01	***	.378	.01	***	.687	.01	***	.112	.01	***
	-.316	.02	***	.838	.01	***	.636	.02	.00	-1,190	.02	***

N = 15 473

Log likelihood = 1821421

**Source :** Génération 1998

**Note de lecture :** (•) Le coefficient de (-0.152) associé à la modalité « bac » signifie que : être diplômé d'un bac plutôt que sans diplôme (modalité de référence) diminue les chances d'avoir un premier emploi en intérim plutôt qu'un emploi typique. Autrement dit, les bacheliers comparés aux jeunes sans diplôme, ont plus de chance d'avoir un premier emploi typique plutôt qu'en intérim.

L'effet de chaque caractéristique individuelle est significatif au seuil de, respectivement, 10% (\*), 5% (\*\*) et 1% (\*\*\*) sur la probabilité d'être dans l'un des états du modèle Logit multinomial estimé, en référence à la probabilité d'être en emploi typique.

10. Ces résultats d'estimation sont issus d'un modèle *Logit Multinomial* à 6 modalités : 1- emploi typique (référence), 2- interim, 3- cdd, 4- ces, emploi jeune et autres emplois aidés, 5- apprentissage, contrat d'adaptation et de qualification 6- indépendants.

davantage garantie au-delà du bac + 3, elle s'exerce plus encore à l'égard des contrats aidés que des cdd. Rappelons que les contrats aidés et de formation pour la plupart ciblent des niveaux de formation spécifiques. Cette moindre protection du diplôme vis-à-vis des cdd tient en partie au fait que ce contrat domine les types de recrutements (cf. supra).

À côté du diplôme de formation initiale, l'origine sociale est elle aussi déterminante pour expliquer la répartition des jeunes entre les divers contrats. Les enfants d'ouvriers sont ceux pour lesquels le risque d'emploi atypique à la première embauche est le plus grand. Toutes choses égales par ailleurs, si le fait d'avoir un père cadre ou profession libérale limite le risque de débiter sa vie active en emploi atypique, il réduit ce risque en particulier pour l'intérim.

Globalement, les femmes sont plus touchées par l'emploi atypique, hormis l'intérim dont elles sont relativement protégées, et ce conformément à la répartition sexuée des différents types d'emploi (cf. figures A2, A3).

De plus, l'effet du secteur d'emploi reflète en partie la nature publique ou privée du type de contrat. On retient que travailler dans le secteur privé au premier emploi augmente le risque d'être intérimaire et diminue celui d'être en cdd. Le travail à temps partiel est plus souvent associé aux cdd et contrat aidés (plutôt qu'à l'emploi typique) et à l'inverse, il est moins fréquemment en association avec l'intérim et les contrats de formation. Enfin, résider à Paris ou en Ile-de-France réduit le risque d'être

recruté en emploi atypique, à l'exception des contrats de formation.

En résumé, tous les nouveaux entrants sur le marché du travail ne sont pas exposés de la même manière au risque d'être en emploi atypique. Est-ce que débiter sa vie professionnelle dans cette situation constitue un handicap dans le déroulement du parcours professionnel ? L'expérience d'emploi atypique est-elle un frein à l'emploi, frein éventuellement plus grand que l'expérience du chômage ? Par ailleurs, existe-t-il un effet de trappe dans l'emploi atypique ?

À partir de l'observation de la situation des jeunes sept ans après leur sortie du système éducatif, on montre qu'avoir occupé un premier emploi atypique, plutôt que typique, réduit la probabilité d'être en emploi après ce temps passé sur le marché du travail (tableau Ea). Plus largement, l'expérience cumulée d'emploi durant ces sept années augmente les chances d'être actif occupé, quelle que soit la nature – typique ou atypique – de cette expérience. Cependant, cet effet positif est d'autant plus net que l'expérience s'accumule en emploi typique. Ces résultats vont dans le sens de ceux montrés par Blasco et Givord (2010) selon lesquelles l'emploi temporaire expérimenté en début de carrière peut avoir des effets à long terme. Comme on peut s'y attendre, la récurrence des épisodes de chômage constitue un facteur réducteur des chances d'emploi. Il semble donc préférable de cumuler une expérience d'emploi atypique plutôt que de multiplier les épisodes de chômage

**Tableau E • Emploi atypique et situation après sept ans passés sur le marché du travail**

Variables	a. Probabilité d'emploi <sup>11</sup>			b. Probabilité d'emploi atypique <sup>12</sup>		
	Coef.	Ecart-type		Coef.	Ecart-type	
Sans diplôme		Ref			Ref	
CAP	-.115	.01	***	-.050	.02	**
BEP – brevet des collèges	.152	.01	***	-.127	.02	***
Bac	.242*	.01	***	-.405**	.01	***
Bac + 2	.406	.02	***	-.493	.02	***
Bac + 3 et plus	.498	.02	***	-.458	.02	***
<i>CS du père à la fin des études</i>						
Cadres et Prof. libérales	-.098	.01	***	-.158	.02	***
P.I et techniciens	.291	.02	***	.058	.02	***
Employés	.043	.01	***	-.016	.01	
Artisans, commerçants, chefs d'entr.	-.083	.01	***	-.071	.02	***
Agriculteurs	.325	.02	***	-.001	.02	
Ouvrier		Ref			Ref	
Habiter Paris ou en Ile de France à la fin des études	-.260	.01	***	-.058	.01	***
Femme	-.469	.01	***	.132	.01	***
Nombre d'épisode d'emploi	.214	.00	***	.057	.00	***
Durée de l'expérience en emploi atypique (mois)	.031	.00	***	.015	.00	***
Durée de l'expérience en emploi typique (mois)	.053	.00	***	-.066	.00	***
Nombre d'épisode de chômage	-.415	.00	***	-.031	.00	***
Durée de chômage (mois)	.000	.00		.010	.00	***
<i>1er emploi:</i>						
1 <sup>er</sup> emploi dans le secteur privé	-.267	.01	***	.296	.01	***
Emploi typique		Ref			Ref	
Emploi atypique	-.340	.01	***	1.454	.01	***
Autres types d'emploi*	.499	.02	***	-.769	.03	***
Taux de chômage des jeunes**	-.079	.00	***	.272	.00	***
Constante	.425	.03	***	-5.792	.06	***
<i>N</i>		15 893			15 893	
<i>Log likelihood</i>		396 023			854 042	

**Source :** Génération 1998

\*y.c les travailleurs indépendants.

\*\*Le taux de chômage des jeunes correspond au taux au moment du début de la dernière séquence observée, (données INSEE).

**Note de lecture :** (\*) Le coefficient de (0.242) associé à la modalité « bac » signifie que : être diplômé d'un bac plutôt que sans diplôme (modalité de référence) augmente les chances d'être en emploi sept ans après la fin des études plutôt qu'en dehors de l'emploi.

(\*\*) Le coefficient de (-0.405) associé à la modalité « bac » signifie que : être diplômé d'un bac plutôt que sans diplôme (modalité de référence) diminue les chances d'être en emploi atypique sept ans après la fin des études plutôt qu'en emploi typique.

L'effet de chaque caractéristique individuelle est significatif au seuil de respectivement 10% (\*), 5% (\*\*) et 1% (\*\*\*) sur la probabilité d'être en emploi (tableau Ea) plutôt qu'en non-emploi, et sur la probabilité d'être en emploi atypique plutôt que typique (tableau Eb).

11. Résultats issus de l'estimation d'une régression logistique (en emploi vs hors de l'emploi).

12. Résultat issus de l'estimation d'un modèle *Logit Multinomial* à 4 modalités : 1- emploi typique (référence), 2- emploi atypique, 3- hors emploi, 4- indépendants. Les résultats relatifs aux deux dernières modalités ne sont pas présentés ici.

pour être en emploi après sept ans passés sur le marché du travail.

Pour autant, dans quelle mesure cet emploi est-il atypique, autrement dit, dans quelle mesure les jeunes se retrouvent-ils « piégés » dans l'emploi atypique ?

Les résultats d'estimation mettent en évidence qu'entrer sur le marché du travail par l'emploi atypique accroît le risque d'être encore dans la précarité sept ans après (tableau Eb). Alors que l'expérience passée en emploi typique diminue le risque d'emploi atypique, l'inverse est vrai pour l'expérience cumulée en emploi atypique. La multiplication des emplois occupés au cours de la période enferme les jeunes dans la précarité. Pour ce qui est du chômage, si le nombre d'épisodes diminue le risque d'être en emploi atypique, sa durée cumulée en sept années l'accroît. Ainsi, l'existence d'un effet de trappe est confirmée (l'emploi atypique conduit à l'emploi atypique), mais rien ne permet de conclure que l'expérience d'emploi atypique serait préférable à celle du chômage. Soulignons ici qu'il se peut que ce ne soit pas tant le fait de passer par des emplois atypiques qui « piège » les jeunes dans ces emplois, mais le fait d'avoir certaines caractéristiques qui les rendent moins « employables » et les condamnent ainsi à rester sur des emplois atypiques.

L'expérience de l'emploi atypique en elle-même et les caractéristiques des individus se conjuguent sûrement pour expliquer le risque d'enfermement sur le marché secondaire.

Les effets des caractéristiques individuelles sur les probabilités d'emploi et d'emploi atypique sont conformes aux résultats standard (Céreq, 2007). Notons cependant que les femmes ont moins de chance d'être en emploi que les hommes et un risque accru que cet emploi soit atypique, de même que les jeunes les moins diplômés relativement aux plus qualifiés. Enfin, la conjoncture économique mesurée au travers du taux de chômage des jeunes est également un déterminant des situations professionnelles : lorsque le taux de chômage s'accroît, les chances d'emploi et d'emploi typique s'en trouvent réduites.

## ■ Conclusion

Cet article porte sur l'apparition et le développement des formes particulières d'emploi sur le marché du travail français, à la fois d'un point de vue juridique et économique.

En droit, le modèle demeure le cdi et le fonctionariat, et l'emploi atypique doit rester l'exception. Malgré la limitation par le législateur du recours aux contrats précaires, nos résultats montrent que l'emploi atypique est devenu la norme de recrutement. Pour autant, la plupart des emplois de ce type ont conduit à des situations typiques après quelques années d'expérience. Néanmoins, il semble exister un risque de trappe dans l'emploi atypique (pour les générations récentes où il est le plus développé) puisque débiter sa vie professionnelle par ce biais conduit toujours à réduire les chances d'être en emploi typique après sept années passées sur le marché du travail, mais accroît celles d'être en

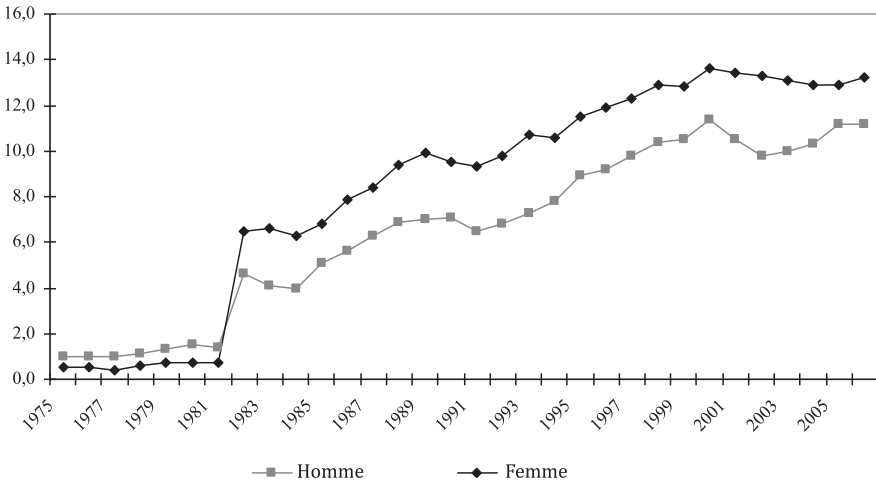
emploi typique ou atypique). Parallèlement, l'effet du chômage, possible alternative à l'emploi atypique, diminue ces chances d'être en emploi. Ainsi, conformément aux objectifs de politique publique, l'expérience d'emploi atypique protège d'une situation future de chômage. Le risque de trappe dans l'emploi atypique aurait donc comme alternative le chômage et non pas l'emploi typique. Autrement dit, l'expérience d'emploi atypique protège du chômage, et en cela l'objectif de lutte contre une précarité de fait recherchée

par le législateur serait atteint, mais le prix à payer est le risque plus grand de rester « piégé » dans l'emploi atypique, enfermant dans une précarité de droit ou de contrat.

Enfin, les mécanismes classiques des inégalités sociales sont à l'œuvre, à savoir les travailleurs plus fragiles ont le risque le plus grand d'être et de rester dans l'emploi atypique. Plus précisément, le diplôme, le sexe et l'origine sociale continuent de jouer un rôle clé dans l'accès à l'emploi typique.

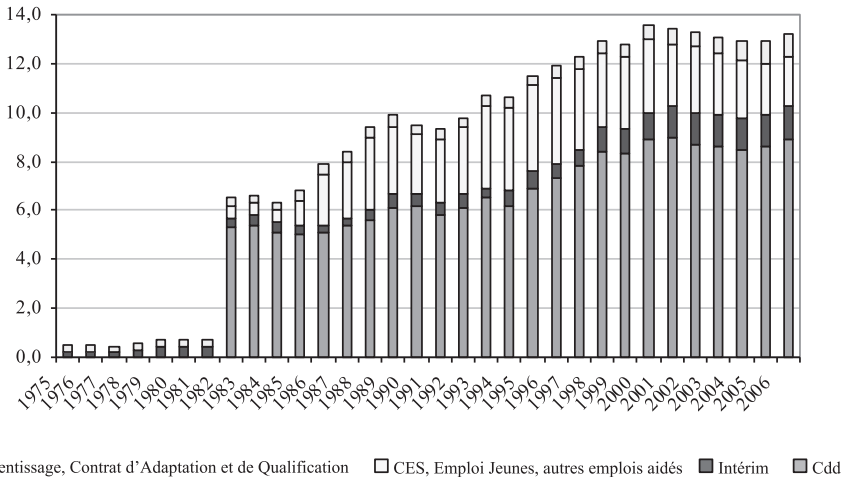
**Annexes**

Figure A1 • Evolution de l'emploi atypique par sexe



**Sources :** Enquêtes Emploi, Insee. Pour les années entre 1975 et 1981, les statistiques sur les cdd et les emplois aidés dans le secteur public ne sont pas disponibles

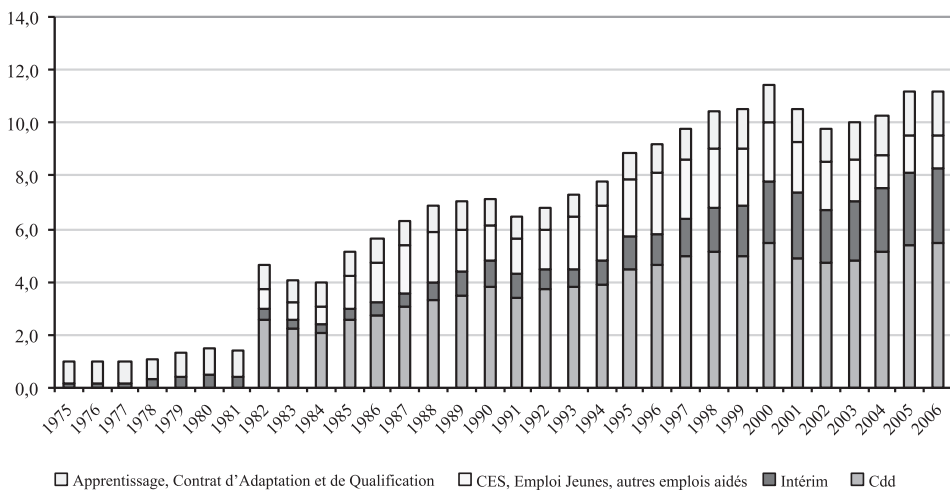
Figure A2 • Evolution de l'emploi atypique pour les femmes



**Sources :** Enquêtes Emploi, Insee. Pour les années entre 1975 et 1981, les statistiques sur les cdd et les emplois aidés dans le secteur public ne sont pas disponibles

■ **Annexes** (suite)

Figure A3 • **Evolution de l'emploi atypique pour les hommes**



**Sources :** Enquêtes Emploi, Insee. Pour les années entre 1975 et 1981, les statistiques sur les cdd et les emplois aidés dans le secteur public ne sont pas disponibles

## 1.2 BIBLIOGRAPHIE

Amossé T. (2003) « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*, Édition 2002-2003, Paris, Insee

Blasco S. et Givord P. (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Economie et Statistique*, n°431-432, pp. 73-93

Bloch L. and Estrade M.-A. (1998), « Les Formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? », *France portrait social 1997-1998*, pp. 123-139

Booth, A.L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002), "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?", *The Economic Journal*, 112: F189-F213

Cancé R., Fréchou H. (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières Synthèses*, Dares, n°14.1

Céreq (2007) « *Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la Génération 98* », coord. Couppié T., Gasquet C., Lopez A, 116p.

Corrignan-Carsin D. (2008), « Contrat de travail à durée déterminée », *Rep. Travail Dalloz*

Daïoglou H. (2009), *La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique : vers une logique d'emploi privé*, PUAM

De Grip A., Hoevenberg J., Willems E. (1997), « L'emploi atypique dans l'Union européenne », *RIT*, vol 136, p.55

DiPrete T.A., Goux D., Maurin É. and Tåhlin M. (2001), "Institutional determinants of employment chances. The structure of unemployment in France and Sweden", *European Sociological Review*, 17: 233-254

Fondeur Y., Lefresne F. (2000), Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe ?, *Travail et Emploi*, juillet, pp.115-136

Fondeur Y., Minni C. (2006), « L'accès des jeunes à l'emploi », *Données sociales. La société française*, Paris, Insee, pp. 283-291

Fondeur Y., Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, Insee, n°378-379, pp. 85-104

Fourcade B. (1992), L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990, *Travail et Emploi*, n° 52, pp. 4-19

- Galtier B. and Gautié J. (2000), *Employment Protection and Labour Market Policies: Trade-offs and Complementarities, The Case of France*, report for the ILO, mimeo 78p
- Gaudu F. (1996), « Les notions d'emploi en droit », *Dr. social*, n°6, p. 569
- Gaudu F. (1995), « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Dr. social*, n°6, p. 535
- Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 388-389, pp.129-143
- INSEE (2008), « Marché du travail. Séries longues. Mise à jour 2008 », *Insee Résultats*, n°82
- Jamet S. (2006), "Improving labour market performance in France", *OECD Economics Department Working Papers*, 504
- Louit-Martinod N. (2003), *L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée limitée, Vers un régime juridique harmonisé*, PUAM
- Lyon-Caen G. (1980), « Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi », *Dr. social*, n°9-10, p. 8
- Marchand O. (2004), « Gestion des ages et flexibilité du marché du travail », *Travail et Emploi*, n°100, octobre, pp. 59-67
- Martin-Houssart G. (2001), « De plus en plus de passages vers un emploi stable », *Insee Première*, n° 769
- OECD (1999), *Employment Outlook*, Paris
- Roy-Loustaunau C. (2002), « La lutte contre la précarité des emplois : une réforme du contrat à durée déterminée, discrète mais non sans importance », *Dr. social*, n°3, p. 304
- Taillefait A. (2010), « Les agents non titulaires de droit public », *Encyclopédie des collectivités locales*, Dalloz
- Teyssié B. (1982), « Les contrats de travail à durée déterminée (Ordonnance n° 82-130 du 5 févr. 1982) », *La Semaine Juridique*, éd G, I, 3089
- Zdrojewski S., Grelet Y. and Vallet L.-A. (2008), "Increasing employment instability in France? Young people's labor market entry and early career since the 1990s", in *Young Workers, Globalization and the Labor Market*, Blossfeld H.P., Buchholz S., Bukodi E., Kurz K. eds., Edward Elgar Publishers, 392p.



C H A P I T R E

# 2

## LES MODIFICATIONS DES LIENS CONTRACTUELS



## 2.1 RÉSUMÉ

Parmi les nombreuses branches du droit, le droit du travail est sans doute celle qui évolue le plus rapidement. Le droit du travail est en perpétuel mouvement. Mais il ne suffit pas au juriste d'identifier les transformations des règles de droit ; encore faut-il en saisir la portée juridique, et, ce faisant, les enjeux sociaux et historiques. L'histoire du droit du travail est caractérisée par son progressif détachement des principes et règles posés dans le code civil, déplaçant ainsi le centre de gravité des relations de travail de l'individuel au collectif, de la logique contractuelle à la logique statutaire. Cette articulation entre l'individuel et le collectif, le contrat et la loi, le droit subjectif et le droit objectif demeure une problématique au centre des relations du travail en général et du droit du travail en particulier, comme en témoigne l'émergence de la notion de capacité professionnelle ou encore celle de parcours professionnel qui constituent de possibles facteurs d'évolution du droit du travail permettant de construire, entre la catégorie des droits individuels et la catégorie des droits collectifs, la catégorie des droits attachés à la personne.



**Nicole MAGGI-GERMAIN (1967)**  
*nicole.maggi-germain@univ-paris1.fr*

Maître de Conférences en Droit privé à l'ISST (Université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne), membre du laboratoire de recherche Droit et Changement Social (UMR CNRS 3128, MSH Ange Guépin, Nantes)

**Thèmes de recherche :**

Droit du travail - Droit de la formation professionnelle continue - Droit de l'emploi public

*<http://www.univ-paris1.fr> (cf annuaire)*



# 2.1 QUELQUES RÉCENTES ÉVOLUTIONS DU DROIT DU TRAVAIL

## Etat des lieux et perspectives

*Nicole Maggi-Germain*

Il est sans doute quelque peu périlleux d'essayer d'identifier, dans un article, les récentes évolutions du droit du travail, objet de profondes modifications accumulées au gré des réformes. Il n'est pas plus aisé, pour le non-initié, d'apprivoiser un code du travail fort de plusieurs milliers d'articles qui rendent sa compréhension ardue, loin de l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité du droit posé par le Conseil constitutionnel en 1999<sup>1</sup>. La recodification à droit constant entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2008<sup>2</sup> n'y a, de ce point de vue, rien changé.

À l'image du code du travail, le droit du travail est en mouvement. Mais il ne suffit pas au juriste d'identifier les transformations des règles de droit ; encore faut-il en saisir la portée juridique, et, ce

faisant, les enjeux sociaux et historiques. L'histoire du droit du travail est caractérisée par son progressif détachement des principes et règles posés dans le code civil. Parce que cette « *législation du juste milieu* » se fixe comme objectif de « *maintenir l'égalité entre les deux principaux facteurs de la production, capital et travail, et résoudre pacifiquement les conflits qui naissent de leur contact* »<sup>3</sup>, la réglementation des conditions de travail trouve sa source dans la loi mais également, à partir de 1936, dans la convention collective étendue<sup>4</sup>, déplaçant ainsi le centre de gravité des relations de travail de l'individuel au collectif, de la logique contractuelle à la logique statutaire. Cette articulation entre l'individuel et le collectif, le contrat et la loi, le droit subjectif et le droit

1. Conseil constit. déc. n°99-421 DC du 16 déc. 1999 (loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail), *JO* 16 déc. 1999, p. 19041, considérant 13 : « *L'égalité devant la loi énoncée par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et «la garantie des droits» requise par son article 16 pourraient ne pas être effectives si les citoyens ne disposaient pas d'une connaissance suffisante des normes qui leur sont applicables* ».

2. Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007, ratifiée par la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 ; décrets n°2008-243 et 2008-244. Cf. MAGGI-GERMAIN N. (2010), « Mobilis in mobile : le Code du travail en mouvement », in *Nouveau Code du travail. Évaluation par les usagers et bilan des deux premières années d'application, Semaine sociale Lamy, Supplément n°1472 - 20 décembre 2010*, pp. 64- 74.

3. PIC P. (1894), *Traité élémentaire de législation industrielle*, Paris, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Paris, 1<sup>ère</sup> éd., introduction, cité par HORDERN F. (1991), « Du code civil à un droit spécifique », *Cahiers de l'Institut régional du travail*, Univ. Aix-Marseille II, n°3.

4. Loi du 24 juin 1936 « modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre I<sup>er</sup> du code du travail *De la convention collective du travail* ».

objectif demeure une problématique au centre des relations du travail en général et du droit du travail en particulier, comme en témoigne l'émergence de la notion de capacité professionnelle (I) ou encore celle de parcours professionnel (II). Nous souhaiterions mettre en lumière, au travers de choix nécessairement parcellaires, à la fois l'émergence et la portée juridique de ces nouveaux concepts, possibles facteurs d'évolution du droit du travail permettant de construire, entre la catégorie des droits individuels et la catégorie des droits collectifs, la catégorie des droits attachés à la personne (III).

## I- Développer les capacités professionnelles

Le code du travail se réfère, dans son article L. 6321-1, 2<sup>e</sup> alinéa, à la capacité des salariés à occuper un emploi. Que recouvre cette notion de capacité professionnelle qui permet de faire peser sur l'employeur une obligation générale de formation ?

### A. La notion de capacité professionnelle<sup>5</sup>

L'employeur doit veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et

des organisations. C'est en ces termes que la loi la loi du 4 mai 2004<sup>6</sup> inscrit dans le Code du travail la notion de capacité. Dans son acception civiliste, la capacité s'entend de « l'aptitude à faire des actes juridiques »<sup>7</sup>. Est capable celui qui a été reconnu comme tel par la loi qui tient compte de l'existence d'une capacité de discernement : l'infans ou le dément sont ainsi, du point de vue du droit, des incapables. Du point de vue du droit pénal, la capacité suppose l'existence d'un libre arbitre qui va permettre à l'auteur d'une infraction d'en endosser la responsabilité, c'est-à-dire de répondre de l'acte répréhensible. Le mot capacité, dérivé du mot latin *capere*, lui-même construit à partir du mot latin *caput*, la tête, exprime l'idée d'aptitude, au sens de ce qui peut être contenu. Pour le juriste, la capacité est l'aptitude à exercer ses propres droits<sup>8</sup>. Par conséquent, la notion même de capacité porte, en son sein, une double dimension, objective et subjective : si la capacité est liée à la personne, dès lors que c'est elle qui l'exerce, elle implique une reconnaissance par une autorité tierce ; ce que P. Ricœur analyse, d'un autre point de vue que celui du droit, comme la capacité d'abord ressentie, vécue de l'intérieur, qui doit être reconnue pour acquérir un statut social<sup>9</sup>. Le droit participe à la construction de ce statut social en

5. Cf. nos précédents développements MAGGI-GERMAIN N. (2009), « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Droit social*, déc., pp. 1234-1245

6. Loi n°2004-391 relative à « la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », dite loi « Fillon IV », *JORF* du 5 mai 2004. Cf. *Droit social*, numéro spécial mai 2004.

7. MALAURIE Ph. (2005), « Capacité », p.160, in *Dictionnaire de la culture juridique*, ALLAND D. et RIALS S. [dir.], PUF Quardrige, 1649 p., pp. 160-167.

8. URFALINO Ph. (2005), « Holisme et individualisme : la clarification d'une querelle », *Esprit* juillet, pp. 210- 220, p. 220

9. RICŒUR P. (2005), « Devenir capable, être reconnu », *Esprit*, juillet, pp.125-129, p. 125.

conférant à cette capacité une reconnaissance par l'allocation de droits.

La capacité inscrite au deuxième alinéa de l'article L. 6321-1 du code du travail est certes attachée à l'emploi mais également à la personne du salarié. Ces deux dimensions la sous-tendent. Cette capacité évolue parce que liée à des emplois qui eux-mêmes se transforment mais aussi parce qu'elle ne peut être dissociée, abstraite, du salarié qui occupe l'emploi. C'est à cet individu « incarné », doté de capacités à occuper un emploi particulières, entretenues et développées par les formations reçues, qu'est attachée la capacité de l'article L. 6321-1. Plus largement, c'est parce que la notion de capacité « présente dans l'univers juridique cette particularité de relever à la fois de l'état des personnes et du droit des contrats » qu'il existe ce qu'Alain Supiot identifie comme une « exigence de capacité [qui] interdit de considérer le contrat comme une pure mécanique qui pourrait faire abstraction de l'identité et des aptitudes des contractants »<sup>10</sup>.

Là où les économistes ou les gestionnaires parlent d'employabilité, le juriste se réfère à la capacité professionnelle. En se centrant sur l'individu, la notion d'employabilité<sup>11</sup> rend possible un tri entre les salariés « employables » et ceux qui ne le sont pas. Là où la capacité

professionnelle tisse un réseau d'obligations liant l'employeur et le salarié, l'employabilité reporte sur le salarié le risque de l'emploi.

L'obligation pour l'employeur de veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi peut se traduire par l'acquisition d'une nouvelle qualification et de nouvelles compétences. Qualification et compétence constituent deux des objets de la formation professionnelle continue<sup>12</sup> qui doivent être articulés car complémentaires. Le premier a été consacré par le Code du travail comme un droit du « *travailleur engagé dans la vie active* » et, plus largement, « *de toute personne qui s'engage dans la vie active* » (art. L. 6314-1 issu de la loi du 4 juillet 1990), le second est issu de pratiques managériales théorisées en France à la fin des années quatre-vingts et a été intégré dans le Code du travail par la seconde loi Aubry du 19 janvier 2000. Liés à la personne, ces deux concepts relèvent cependant de logiques juridiques très différentes. La notion de qualification se construit par référence à des catégories définies par la loi ou les conventions collectives : le diplôme et les titres professionnels sont délivrés par ou sous le contrôle de l'État, les CQP (certificats de qualification professionnelle) par les branches, et donc, les partenaires

10. SUPIOT A. (2009), « En guise de conclusion : la capacité, une notion à haut potentiel », in Deakin S. and A. Supiot (Ed.), *Capacitas. Contract Law and the Institutionnal Preconditions of a Market Economy*, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon, 171 p., pp. 161-171.

11. Dénuée, en l'état actuel du droit, de valeur juridique.

12. Suivant l'article L. 6311-1, 1<sup>er</sup> alinéa du Code du travail, « *La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale* ».

sociaux. La compétence s'apprécie en dehors de ces garanties collectives. Il s'agit de jauger l'expérience professionnelle du salarié en situation de travail. Distincts, ils n'en demeurent pas moins imbriqués, constitutifs de la notion de capacité professionnelle des salariés. La qualification obtenue par le salarié permet la mise en œuvre de compétences dans le travail, tandis que les nouvelles compétences acquises peuvent donner lieu à l'acquisition d'une nouvelle qualification<sup>13</sup>.

Dans la 6<sup>e</sup> partie du code du travail qui traite de la formation professionnelle tout au long de la vie, certains droits, comme le droit à l'information, l'orientation et à la qualification professionnelle visent non pas le salarié mais le travailleur, transcendant ainsi les statuts d'emploi. Les exemples ne sont pas pléthores et méritent d'être soulignés<sup>14</sup>. Ce faisant, l'obligation dépasse le cadre du contrat de travail ; sa source se situe dans le droit objectif, c'est-à-dire dans la loi.

## B. L'obligation de formation à la charge de l'employeur

C'est en 1992 que la Cour de cassation décèle, dans le tréfonds des obligations contractuelles, un « *devoir d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois* » fondé sur le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 1134 du Code civil<sup>15</sup>, c'est-à-dire l'exécution de bonne foi des conventions. Codifiée par la loi Aubry II<sup>16</sup>, l'obligation a évolué avec le vote de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social : l'adaptation des salariés à leurs *emplois* est devenue une obligation d'assurer leur adaptation au *poste de travail*, contribuant incontestablement à un resserrement de l'étendue de l'obligation<sup>17</sup>. Mais, dans le même temps, les sénateurs complétaient cette obligation d'une phrase qui prévoit que l'employeur « *veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* »<sup>18</sup>.

La capacité inscrite au deuxième alinéa de l'article L. 6321-1 du code du travail

13. Il s'agit de reconnaître, par la VAE notamment, les compétences acquises par le salarié dans l'entreprise, éventuellement complétées par des périodes de formation. Rappelons que la loi n°2009-1437 du 24 nov. 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie inscrit, dans le code du travail, l'objectif, pour le travailleur et ce, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau (art. L. 6314-1 - extraits).

14. C'est également le cas s'agissant des articles relatifs à la santé et la sécurité au travail : les principes généraux de prévention posés dans le Titre deuxième (Livre Ier de la quatrième partie du code du travail) visent les travailleurs (art. L. 4121-1 et s.).

15. Cass. soc. 25 fév. 1992, Expovit, D. 1992, 370.

16. Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, JO du 20 janvier 2000, p. 975.

17. Il fut même question de le supprimer (amendement déposé par le député UMP Ueberschlag, n°81, séance du 12 décembre 2003). L'obligation d'adaptation au poste et non plus à l'emploi sera finalement rétablie par les Sénateurs (séance du 11 février 2004), puis reprise par la Commission mixte paritaire.

18. Amendement n°4 (adopté) du 28 janvier 2004 présenté par Mme Bocandé (Groupe de l'Union centriste) au nom de la Commission des Affaires sociales ; amendement n°83 du 29 janvier 2004 déposé par les membres du groupe socialiste et apparentés ; amendement n°225 du 2 février 2004 présenté par les membres du groupe Communiste Républicain et Citoyen.

est attachée à l'emploi, et non au poste, mais également à la personne du salarié, permettant une mobilité professionnelle du salarié. Dès lors que l'employeur dispose du pouvoir de direction et qu'il a la maîtrise des choix économiques sur lesquels le juge ne peut exercer leur contrôle<sup>19</sup>, il pèse sur lui une obligation générale de former ses salariés. Cette obligation s'exécute par diverses voies, en des temps distincts : préalablement au licenciement pour motif économique (art. L. 1233-4, 1<sup>er</sup> al), c'est-à-dire dans un contexte d'urgence, mais également en dehors de toute procédure de licenciement : en cas de modification du poste de travail et, plus largement, tout au long de l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire, pour le salarié, durant le temps passé dans l'entreprise. La formation donnée par l'employeur peut alors consister en une adaptation au poste de travail (art. L. 6321-1, 1<sup>er</sup> al.) ou en un maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi (art. L. 6321-1, 2<sup>e</sup> al.). L'intérêt de ces distinctions réside essentiellement dans les voies choisies par l'employeur pour exécuter ces obligations découlant de son obligation générale de formation, mais aussi dans l'intensité du contrôle exercé par les

juges. C'est ainsi que dans l'arrêt U.D.O. c/ Souliès et autres<sup>20</sup>, la Cour de cassation ne remet pas en cause le bien-fondé du licenciement mais sanctionne le manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail ; le préjudice naît de l'insuffisance tant dans la durée que dans la périodicité de la formation dispensée aux salariées (elles n'avaient bénéficié que de trois jours de formation malgré une ancienneté respective de 22 et 12 ans). Le bénéfice de périodes de formation régulières aurait pu leur permettre de demeurer dans l'entreprise, éventuellement dans un autre emploi.

En sanctionnant le comportement déloyal de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, la Cour de cassation sanctionne une omission qui conduit à mettre sur le marché du travail des salariées aux qualifications et aux compétences obsolètes, risquant fortement de rencontrer des difficultés pour retrouver un nouvel emploi. C'est l'inertie de l'employeur dans la gestion sociale d'une réorganisation programmée d'un secteur d'activité dans lequel la compétitivité ne se trouvait pas menacée qui est sanctionnée par les juges.

Contrairement à la notion d'employabilité,

19. Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, SAT, publié au Bulletin, cf. JEAMMAUD A. et FRIANT M. (2001), « Du silence de l'arrêt SAT sur le droit à l'emploi », *Dr. soc.* p.417.

20. Cass. Soc. 23 oct. 2007, n°06-40950, Syndicat professionnel UDO c/ Souliès et Pauleau, Bulletin V, n°171 (également publié au Bulletin d'information bimensuel de la Cour de cassation (BICC), l'ancien « Flash ») ; cf. *Liaisons sociales quotidiennes*, jurisprudence jeudi 8 nov. 2007, n°254/2007 ; FABRE A. (2008), « L'obligation d'adaptation à la croisée des chemins : entre autonomie et diversification », *Revue de droit du travail*, p. 33 ; BEAL S. et DODET A.-L. (2008), « Obligation d'adaptation et obligation d'employabilité », *JCP, E*, n°1213, 20 mars, pp.36-38 ; BEAL S. (2008), « Manquement à l'obligation d'adaptation et d'employabilité et indemnisation », *JCP, S*, n°21, 20 mai, pp.18-20 ; MOIZARD N. (2008), « Le salarié acteur de l'évolution de sa compétence dans l'entreprise », *Dr. soc.* juin, pp. 693- 703 ; NEAU-LEDUC Ch. (2008), « Obligation de l'employeur de maintenir l'employabilité de ses salariés ; Note sous Cour de cassation, Chambre sociale, 23 oct. 2007 », *Rev. Lamy Droit des affaires*, n°23, pp. 47-48 et notre article MAGGI-GERMAIN N. (2009), « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Droit social*, déc., pp. 1234-1245

la notion de *capacité à occuper un emploi* permet de déterminer l'étendue de la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la formation professionnelle continue et, dans une certaine mesure, l'étendue de la responsabilité du salarié qui ne peut, sans motif légitime, refuser de suivre une action de formation décidée dans l'intérêt de l'entreprise<sup>21</sup>.

Plus largement, cette obligation générale de formation qui pèse sur l'employeur s'inscrit dans la logique de sécurisation des parcours professionnels.

## II- Sécuriser les parcours professionnels<sup>22</sup>

La distinction entre les concepts de flexicurité et de sécurisation de parcours professionnels n'est pas seulement sémantique. Ils constituent deux systèmes de valeurs porteurs de logiques juridiques distinctes. Si la flexicurité se limite à la construction des transitions professionnelles, la sécurisation des parcours professionnels cherche à articuler statut et contrat.

## A. Flexicurité ou sécurisation des parcours professionnels ?

Concept né aux Pays-Bas au début des années 90, la flexicurité est aujourd'hui relayée par les institutions communautaires, nichée au cœur des politiques européennes de l'emploi. C'est en effet à partir du constat de l'impossibilité d'atteindre, à l'horizon 2010, le taux d'emploi global de 70 % fixé par la stratégie de Lisbonne que le Conseil européen demande, en 2003, à Wim Kok, ancien Premier ministre néerlandais, d'animer un groupe de travail chargé d'examiner les principaux obstacles à l'amélioration de l'emploi en Europe. Naîtra le rapport Kok pour qui le « [...] *défi pour le marché du travail consiste à trouver le juste équilibre entre la flexibilité et la sécurité [...], responsabilité partagée par les salariés et les employeurs et par les partenaires sociaux et les gouvernements* »<sup>23</sup>. Il s'agit, sous l'influence d'un modèle danois<sup>24</sup> porté par la politique des « *bonnes pratiques* » de l'Union européenne<sup>25</sup>, « [...] *de promouvoir de nouvelles formes de sécurité, en abandonnant le modèle restrictif d'emploi pour la vie au profit d'un nouveau modèle dont l'objectif consiste à*

21. Le refus peut être (Cass. Soc. 3 décembre 2008, n°07-42196, non publié) ou ne pas être constitutif d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. Soc. 5 déc. 2007, n° de pourvoi 06-42905, non publié). Dans la dernière espèce, le comportement de la salariée présentait seulement un caractère fautif (suivant le moyen, il s'agissait, pour le salarié, de suivre une formation destinée à compenser ses carences et son insuffisance professionnelle avérées et reconnues par le salarié) ; le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse. Dans la première espèce, le salarié avait refusé de suivre une formation destinée à adapter l'intéressé aux évolutions de son emploi, ce qui constituait « une modalité d'exécution du contrat de travail et répondait à l'intérêt de l'entreprise ».

22. Les développements qui suivent s'appuient, en partie, sur notre article : MAGGI-GERMAIN N. (2008), « Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels », *Semaine sociale Lamy Supplément*, 7 avril 2008, n°1348 (numéro spécial sur La sécurisation des parcours professionnels), pp. 21-25

23. Kok W. (2004), *Relever le défi. La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, nov. 61 p., p. 38.

24. Cf. MEHAIGNERIE P. (2004), *Le marché de l'emploi au Danemark*, Rapport d'information n°1913 du 9 novembre, Commission des Finances, de l'économie générale et du plan, Ass. Nationale, 14 p.

25. Suivant une politique des indicateurs qui modèlent les politiques publiques.

développer la capacité des travailleurs à rester et à progresser sur le marché du travail »<sup>26</sup>. Porté par la littérature grise<sup>27</sup> des institutions de l'Union européenne<sup>28</sup>, le concept de flexicurité tend ainsi à se banaliser et à instituer un nouveau modèle des relations du travail qui se donne pour objectif de concilier une « flexibilité accrue avec la nécessité d'offrir à tous le maximum de sécurité »<sup>29</sup>, le vocable « tous » regroupant les travailleurs mais aussi les entreprises. Dans sa communication du 27 juin 2007, la Commission européenne a proposé des « principes communs de flexicurité » parmi lesquels « des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie » et la « Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles »<sup>30</sup>. Ils ont été

adoptés par le Conseil de l'Union européenne le 8 décembre 2007<sup>31</sup>. En France, le concept de flexicurité, qui articule flexibilité du droit du travail et reconnaissance de droits nouveaux pour les travailleurs, est porté par des rapports qui mettent l'accent sur la nécessaire simplification ou l'assouplissement des procédures de licenciement pour motif économique<sup>32</sup>, mais aussi par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail<sup>33</sup>. Il est également présent en filigrane de certains dispositifs comme le congé de mobilité ou encore du contrat de transition professionnelle<sup>34</sup> auquel a succédé le contrat de sécurisation des parcours professionnels<sup>35</sup>. L'adhésion du

26. Rapport KOK, op. cit., p. 38.

27. C'est-à-dire par des textes dénués de force juridique mais qui n'en demeurent pas moins relayés par les Etats membres, à l'instar de la notion de formation professionnelle tout au long de la vie ; cf. MAGGI-GERMAIN N. (2006) « Herméneutique juridique de deux 'idées' portées par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 : la formation tout au long de la vie professionnelle et le droit individuel à la formation », in MORVAN Y. [dir.], *La formation tout au long de la vie*, Actes du Colloque organisé par Rennes Métropole, 6 et 7 mars 2006, PUR, oct. 2006, 311 p., pp. 103-114.

28. Commission européenne (2006), *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle* (présenté par la Commission), Livre Vert, Bruxelles, le 22/11/2006 COM(2006) 708 final, 17 p.

29. Commission, Livre vert précité, p. 3.

30. Les autres principes sont : « des politiques actives du marché du travail (PAMT) efficaces » ; « des systèmes de sécurité sociale modernes qui fournissent une aide au revenu adéquate, encouragent l'emploi et facilitent la mobilité sur le marché du travail ». Commission européenne, communication précitée, pp. 5-6.

31. LS Europe n°190, 13/12/2007.

32. BLANCHARD O. et TIROLE J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du CAE, La doc. fr., 76 p. (simplification des procédures administratives et diminution du rôle des instances judiciaires dans le processus de licenciement) ; CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, rapport précité (création du contrat de travail unique).

33. *Semaine sociale Lamy* n°1337 du 21 janvier 2008, « La flexisécurité à la française (dossier consacré à l'ANI).

34. Loi n°2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux ; L'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (JO du 14 avril 2006). Cf. REMY P.-L. et SALZBERG L. (2007), *Évaluation à mi-parcours du contrat de transition professionnelle*, Rapport de l'Igas, n°RM 2007-119P, oct., 302 p.

35. La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels substitue au contrat de transition professionnel et à la convention de reclassement personnalisée le contrat de sécurisation des parcours professionnels (art. L. 1233-65 et s. du code du travail). Il « a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise. Ce parcours débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail. Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail » (art. L. 1233-65).

salarié à de tels contrats emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord (art. L. 1233-67 ; art. L. 1233-80<sup>36</sup>). On ne peut alors que s'interroger sur les finalités de tels dispositifs qui visent, avant tout, à mettre en place un parcours de retour vers l'emploi : permet-il l'évitement des règles relatives au licenciement pour motif économique ? Ne glisse-t-on pas, ainsi que le soulignait le sociologue allemand U. Beck, dès 1986, dans son ouvrage *La société du risque, d'un « [...] système unifié de travail occupant la journée entière et la vie entière, et dont la seule contre-alternative est l'absence totale d'activité professionnelle – le système propre à la société industrielle –, à un système de sous-emploi flexible, pluriel, décentralisé et saturé de risques, qui ne connaît vraisemblablement plus le problème du chômage (si l'on entend par là l'absence d'activité professionnelle). Dans ce système, le chômage est en quelque sorte 'intégré'. On y a donc substitué une généralisation de l'insécurité professionnelle que ne que ne connaissait pas le 'vieux' système de plein-emploi de la société industrielle* »<sup>37</sup> ?

La notion de sécurisation des parcours professionnels s'inscrit dans une autre

logique. Elle apparaît pour la première fois dans la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social<sup>38</sup>. Elle adosse la mise en place de dispositifs destinés à faciliter les transitions professionnelles<sup>39</sup> à un processus d'évolution professionnelle matérialisé dans un parcours de formation. La notion de parcours est appréhendée comme concept juridique structurant la constitution et l'exercice de droits, notamment liés à la formation professionnelle continue. D'un point de vue étymologique, il est intéressant de noter que lorsque le mot « parcours » apparaît au Moyen-Âge, il possède un sens juridique : il désigne, au XII<sup>e</sup> siècle, dans le cadre de la féodalité, « *la convention en vertu de laquelle les habitants d'une seigneurie pouvaient aller résider dans une autre sans perdre leur franchise* » ; au XV<sup>e</sup> siècle, le terme se réfère au « *droit appartenant aux habitants de deux communes de faire paître leurs bestiaux sur les vaines pâtures des deux communes* »<sup>40</sup>. Le parcours est lié à l'idée d'une extension du cadre juridique d'exercice de certains droits préalablement reconnus. D'un point de vue étymologique, il ne fonde

36. Cf. DURLACH E. (2007), « Le congé de mobilité : entre enrichissement et éviction du droit du licenciement économique », *Revue de droit du travail*, p. 440.

37. BECK U. (1986), *La société du risque*, Paris, Aubier, 2001, 521 p., p. 304. Le constat de l'augmentation de la précarisation des formes juridiques d'emploi ne peut qu'interpeller : de 1990 à 2000, les emplois stables en CDI ont augmenté de 2% contre 60% pour les CDD, 130% l'intérim, et 65% pour les contrats aidés par l'État. MARTIN-HOUSSART G. (2001), « De plus en plus de passages vers un emploi stable », *Insee Première* n°769, avril 2001, p. 1

38. Loi n°2006-1770, 30 déc., JO 31 déc. ; cf. VATINET R., (2007), « Nouveaux cadres juridiques pour des parcours professionnels diversifiés (L. n°2006-1770, 30 déc. 2006, Titre I) », *JCP* 2007, éd. Sociale, n°9-10, 1131, pp. 9-16.

39. À l'intérieur même de l'entreprise ou hors de l'entreprise, dans l'emploi occupé ou vers un autre emploi, d'un statut d'emploi à un autre statut d'emploi.

40. REY A. (1995), *Dictionnaire historique de la langue française*, éd. Le Robert, Paris. Cf. DUBY G. (2002), *Qu'est-ce que la société féodale ?*, Paris, Flammarion, 1754 p., p. 711.

pas l'idée de substitution de certains droits à d'autres. Essentielle au niveau des effets juridiques qui y sont attachés, cette distinction se traduit sur un plan sémantique : la transition se différencie du parcours. Si le parcours est relié à l'idée de mouvement, de cheminement, d'évolution, posant dès lors, par exemple, la question de la reconnaissance de la formation reçue, la transition renvoie à l'idée d'instabilité, de mobilité : c'est l'« action de passer, le passage », le mot servant, au XIX<sup>e</sup> siècle, « à désigner ce qui constitue un état intermédiaire »<sup>41</sup>.

Appliqué à la notion de sécurisation des parcours professionnels, cet éclairage sémantique rend compte d'une intégration dans un processus qui vise à la fois à construire les transitions juridiques afin de garantir la continuité d'un statut professionnel et des droits afférents, mais aussi à inscrire la personne dans un parcours de formation indépendant de la survenance du risque (la perte d'emploi ou d'activité).

De ce point de vue, la sécurisation des parcours professionnels implique la mise en place d'un réseau d'obligations contractuelles mais également de dispositifs qui s'étendent au-delà du cadre contractuel afin non seulement de développer la capacité professionnelle des salariés et, plus largement, des travailleurs, mais aussi de leur permettre « de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles » (*C. trav.*,

*art. L. 6322-1, 3<sup>e</sup> al. sur le congé individuel de formation*).

## B. Articuler statut et contrat

C'est à partir d'une typologie des différentes formes d'organisation des marchés du travail que la Commission propose, dans sa communication de 2007, quatre « *parcours de flexicurité* » dont le premier, qui s'intitule « *résoudre le problème de la segmentation contractuelle* »<sup>42</sup>, vise à « *répartir la flexibilité et la sécurité de manière plus égale au sein de la population active* » et à, notamment, redéfinir les règles applicables aux licenciements pour motif économique « [...] de manière à réduire la bureaucratie et la durée des procédures [...] ». C'est sur un objectif de fluidification du marché du travail que repose la flexicurité. Or, il nous semble que la question de l'aménagement des transitions professionnelles réside moins dans le constat de l'existence d'une segmentation contractuelle que dans ses effets : la précarité attachée à certains statuts d'emploi. De ce fait, la question du statut du travailleur (salarié, travailleur indépendant, demandeur d'emploi...) n'est pertinente que dans la mesure où elle conduit à s'interroger sur l'existence et le bien-fondé des cloisonnements juridiques qui y sont attachés. Lier transitions professionnelles et, par exemple, contrat de travail unique, conduit à un déplacement de la problématique juridique. La construction des parcours professionnels doit permettre

41. REY A., op. cit.

42. Commission européenne (2007), *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, Communication précitée, p. 15.

non seulement de créer des passerelles juridiques entre différents statuts d'emploi en construisant des transitions juridiques, mais aussi d'attacher un ensemble de droits et garanties, éventuellement acquis au titre du précédent statut ou attachée à la personne (infra) mais pouvant s'exercer sous un autre statut. C'est bien la continuité de l'activité par l'octroi de nouveaux droits, au premier rang desquels figure la formation professionnelle continue, qui est recherchée, plus que l'uniformisation des statuts juridiques d'emploi.

Il s'agit, pour reprendre les termes de Bernard Gazier, de mettre en place une gestion collective des transitions dans le cadre de marchés transitionnels du travail<sup>43</sup>.

Cependant ces droits demeurent liés au statut d'emploi et, plus précisément, sont attachés, en l'état actuel du droit, au contrat de travail. L'exemple peut être donné de la formation professionnelle continue<sup>44</sup> : le déclenchement de l'action de formation et, par suite, l'octroi de financements, sont conditionnés par le statut juridique d'emploi. Le DIF, droit individuel à la formation institué par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et repris par le légis-

lateur dans la loi du 4 mai 2004, est une possibilité d'accès à un financement ; il se définit concrètement comme le bénéficiaire, pour « *tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée [...] disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise* », d'un crédit de vingt heures par an (art. L. 6323-1) pour se former, réaliser un bilan de compétence, une validation des acquis de l'expérience. L'employeur assume les frais de formation et la *rémunération* ou *l'indemnisation* du salarié pendant le suivi de la formation<sup>45</sup>. Le champ d'application de ce droit demeure limité.

Or la construction de la sécurisation des parcours professionnels implique d'articuler statut et contrat : si les droits acquis par un travailleur l'ont été sous le statut de salarié, il doivent pouvoir être mis en œuvre quel que soit le statut d'emploi.

Statut et contrat procèdent de deux logiques juridiques distinctes. En droit civil, et sauf exceptions posées par la loi, le contrat est formé dès la rencontre de l'offre et de l'acceptation. Il tire sa force obligatoire de l'autonomie de la volonté des cocontractants : « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être*

43. GAZIER B. (2005), « Marchés transitionnels du travail et restructurations : vers une gestion collective des transitions », *Revue de l'Ires* n°47, pp.301-317. « Prenant acte du brouillage croissant des frontières entre travail rémunéré, activités personnelles et activités socialement utiles, leurs promoteurs se sont centrés sur les 'transitions' qu'une personne peut accomplir au sein du marché du travail et autour de celui-ci, pour identifier les transitions souhaitables et leur associer de nouveaux droits » (p. 302).

44. Cf. MAGGI-GERMAIN N. et CAILLAUD P. (2007), « Vers un droit personnel à la formation ? », précité ; CAILLAUD P., « La construction d'un droit à la formation professionnelle des adultes (1959-2004) », in BRUCY G., CAILLAUD P., QUENSON E. et TANGUY L. (2007), *Former pour réformer*, La découverte, Recherches, 272 p., pp. 171- 210.

45. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation.

*révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise* » (art. 1134, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> al. du Code civil). Le contrat de travail constitue un contrat spécial dont la caractéristique première est de permettre l'application d'un statut collectif. Le mot statut vient du latin *stare* qui signifie tenir debout<sup>46</sup> ; il donnera les mots « instituer » ou encore « institution ». La particularité du statut en tant qu'acte juridique est de s'imposer sans requérir le consentement des personnes auxquelles il s'applique. Il leur est extérieur. En droit du travail, le statut des salariés naît de la loi et des conventions et accords collectifs étendus, qualifiés de « loi de la profession » dès lors qu'ils s'appliquent à l'ensemble des entreprises même non-signataires ou n'adhérant pas au groupement d'employeurs signataire (art. L. 2261-19 et s. du code du travail).

La convention ou l'accord collectifs étendus s'analysent comme une réglementation du travail à base contractuelle<sup>47</sup>. C'est ce que la doctrine a qualifié, sous l'égide, en particulier, de Paul Durand, de dualisme juridique<sup>48</sup> : la convention collective est un « *contrat réglementaire* », dont l'objet est de réglementer à l'avance, d'une façon générale et uniforme, le contenu des contrats individuels de travail qui seront conclus ultérieurement.

Il crée une *situation juridique permanente, objective, impersonnelle*.

La convention ou l'accord collectifs étendus forment le « statut du travail » qui se traduit, par exemple, par le maintien des avantages individuels acquis en cas de dénonciation et de non-remplacement d'une convention ou d'un accord (art. L. 2261-13 du code du travail). Ces avantages individuels acquis sont alors incorporés au contrat de travail<sup>49</sup>. Il en résulte qu'ils ne peuvent plus être supprimés ou modifiés sans l'accord du salarié<sup>50</sup>. Le droit du travail montre ainsi sa capacité à articuler statut et contrat, hétéronomie et autonomie. Mais cela suppose qu'il existe une hiérarchie entre les normes juridiques se traduisant par la primauté du statut collectif sur le contrat de travail (infra). D'autre part, pour des raisons tenant à l'Histoire du droit du travail, ce statut du travail est consubstantiel au statut de salarié et le changement de statut juridique fait perdre au salarié le bénéfice des droits acquis antérieurement, à l'exception notable du CIF-CDD et du DIF. En effet, le droit à un congé individuel de formation (CIF) acquis sous le statut de salarié en contrat à durée déterminée est ouvert au terme de la relation contractuelle, c'est-à-dire au cours d'une période pendant laquelle l'ex-salarié en CDD peut être inscrit comme demandeur d'emploi, voire être sous un statut de travailleur indépendant (art. L. 6322-29) : l'action de formation doit se réaliser en dehors de

46. CLÉDAT L. (1914), *Dictionnaire étymologique de la langue française*, Hachette, 3<sup>e</sup> éd., 694 p.

47. Rapport Laroque pour le Conseil national économique, 1934, p. 103

48. La convention collective est un « *acte complexe où prennent place à la fois des obligations et des règles de droit* » [DURAND P. (1939), "Le dualisme de la convention collective", *Rev. trim. de droit civ.*, p. 358].

49. Par exemple Cass. soc. 6 novembre 1991, *Bull.* 1991, V, n°479 ; Cass. soc., 7 juin 2005, *Bull.* 2005, V, n°192.

50. Par exemple, Cass. soc., 19 mai 1998, *Bull.* 1998, V, n°265 ; Soc., 3 juillet 2001, *Bull.* 2001, V, n°242.

la période d'exécution du contrat de travail et débiter au plus tard douze mois après le terme du contrat. Un autre exemple de continuité dans la mise en œuvre de droits acquis sous le statut de salarié est tiré du DIF : il peut être utilisé sous le statut de demandeur d'emploi en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou à l'arrivée à son terme du contrat de travail (mais encore faut-il que le salarié ait acquis des droits à une prise en charge par le régime d'assurance chômage - art. L. 6323-18).

Quant à l'article L. 6322-25, il pose en principe le droit à un congé individuel de formation pour « toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ».

Inscrire les droits et garanties dans un statut juridique leur confère un statut social, c'est-à-dire une reconnaissance. Si certains droits demeurent liés au statut de salarié, il en est d'autres qui ont vocation à couvrir l'ensemble des travailleurs et, par-delà le travailleur, la personne.

### III- Instituer des droits attachés à la personne

Le droit du travail s'est construit en articulant droits individuels et droits collectifs, faisant prévaloir, conformément au principe de hiérarchie des normes, le statut collectif. Certaines évolutions, tant du

cadre législatif que de la jurisprudence, semblent remettre en cause cet équilibre. Quelle place dans la hiérarchie des normes, quelle force juridique reconnaître à la catégorie en devenir des droits attachés à la personne ?

#### A. La place de la négociation collective : les « libertés économiques » contre les droits sociaux ?<sup>51</sup>

Dès 1936, la convention de branche est présentée comme un moyen d'unifier les conditions de travail au sein des branches professionnelles. C'est le rôle imparti à l'extension et à la reconnaissance de représentativité des organisations patronales : « Il faut amener l'industrie à un état homogène, il ne faut pas que ce que les uns acceptent et ce à quoi ils se soumettent dans un intérêt supérieur soit rejeté par quelques autres dans un esprit d'indépendance ou à cause d'intérêts privés. Mais pour cela il faut que ceux qui se sont soumis, qui ont accepté soient les éléments – puisque vous aimez ce mot – les plus représentatifs de la production, qu'ils ne soient pas quelques exceptions, exceptions régionales ou autres. Il ne faut pas que le moindre nombre impose sa volonté au plus grand »<sup>52</sup>. Comme le montre l'analyse historique, cette conception de la branche en tant que loi de la profession a prévalu. Cependant, tant l'éclatement des niveaux de négociation et leur mise

51. Sur ce point, cf. notre rapport MAGGI-GERMAIN N. et LE CROM J.-P. [dir.] (2011), *La construction de la représentativité patronale*, rapport pour Le Ministère de l'emploi, du logement et de la cohésion sociale / DARES, avril, 402 p., p. 164 et s. not.

52. P. Chaumié, sénateur membre du groupe de la Gauche démocratique, intervention lors des discussions sur le projet de loi sur les conventions collectives, Sénat, séance du 18 juin 1936, JO du 28 juin, Déb. Parl., p. 531

en concurrence d'une part, que la remise en cause des fonctions « historiques » de l'extension au nom des libertés économiques d'autre part conduisent à s'interroger sur les fonctions aujourd'hui imparties à la convention ou à l'accord collectifs de branche.

La loi a tout d'abord mis en place les conditions d'un affaiblissement progressif de la branche comme lieu de réglementation des relations de travail. En favorisant la conclusion de conventions ou d'accords dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement<sup>53</sup>, le législateur abandonne, en 1971, le « *fétichisme de la branche d'activité* »<sup>54</sup>.

Ce faisant, il rend possible une institutionnalisation progressive de nouveaux niveaux de négociations, dont le niveau national interprofessionnel. La volonté du législateur est alors d'étendre le champ conventionnel : la convention collective d'entreprise n'est plus limitée dans son objet ; elle peut traiter de l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales mais elle doit, lorsqu'il existe déjà une convention conclue à un niveau supérieur, l'adapter.

La loi du 13 novembre 1982 se propose de développer la négociation au niveau de l'entreprise. Elle institue une obligation de négocier aux niveaux de la branche et de l'entreprise. L'opposition critique alors vivement la nouvelle place accordée à l'accord d'entreprise<sup>55</sup>. Pour la députée socialiste M.-F. Lecuir, la loi doit au contraire permettre une articulation des niveaux de négociation<sup>56</sup> obéissant au principe de primauté du niveau supérieur. Une convention ou un accord collectifs de niveau inférieur ne peuvent déroger, sauf dans un sens plus favorable, à une convention ou un accord collectifs de niveau inférieur.

Cette hiérarchie des normes qui place en son centre le principe de faveur<sup>57</sup> a cependant été remise en cause par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social<sup>58</sup> qui consacre la possibilité de déroger par accord de niveau inférieur à un accord de niveau supérieur, sous réserve qu'une telle faculté n'ait pas été exclue par les signataires du niveau supérieur. Les articles L. 2252-1 à 2254-1 du code du travail

53. Suivant l'exposé des motifs du projet de loi, c'est au niveau de l'entreprise « *que peuvent être conclus les accords cernant au plus près les réalités de la vie des travailleurs* », projet de loi n°1645, exposé des motifs, p. 3, cité par GROUDEL H. (1972), « La réforme du droit des conventions collectives. Commentaire de la loi du 13 juillet 1971 », *JCP-Semaine juridique*, I, n°2462

54. DESPAX M. (1971), « La réforme du droit des conventions collectives de travail en France », *Dr. soc.*, p. 530, p. 543

55. « *Pour ma part, j'aurais plutôt tendance à privilégier la négociation à l'échelon des branches parce qu'elle s'établira sur un point moyen. Nous permettrions alors de tirer toutes les entreprises vers le progrès social. Inversement, la voie que choisissez, qui reviendra finalement - l'expérience le montrera - à privilégier la négociation dans l'entreprise, non seulement facilitera les surenchères et paralysera les négociations collectives de branches, mais surtout, monsieur le ministre, entraînera l'injustice et l'inégalité* », intervention du député RPR A. MADELIN, AN, 2<sup>e</sup> séance du 9 juin 1982, *JO* p. 3184

56. « *Bien loin de vider la négociation par branche, de "l'assécher", a-t-il été dit, ou de la stériliser, la négociation dans l'entreprise s'appuiera sur la convention collective ou l'accord de branche et permettra d'innover en fonction des circonstances locales* », intervention de la députée socialiste, M.-F. LECUIR, AN, 2<sup>e</sup> séance du 14 mai 1982, *JO*, p. 2182.

57. Art. L. 2251-1 : « *Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public* ».

58. Loi n°2004-391, *JO* du 5 mai 2004, p. 7983.

introduisent une logique de subsidiarité entre les niveaux de négociation, alors même que leur articulation a été pensée suivant une logique de complémentarité. Quant à la loi du 20 août 2008<sup>59</sup>, elle consacre le principe de l'autonomie des niveaux de négociation s'agissant de la question de l'aménagement du temps de travail : la dérogation devient de droit pour le niveau de négociation inférieur. Elle écarte le principe de hiérarchie des normes : 1) en donnant une primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement qui peut déroger, dans un sens moins favorable au salarié, aux conventions et accords de branche ; 2) en faisant prévaloir la négociation collective sur les dispositions réglementaires qui n'interviennent qu'à titre subsidiaire.

La branche perd alors ses fonctions historiques de niveau de réglementation des conditions de travail. Si, en l'état actuel du droit, cette autonomisation des niveaux de négociation ne vise que la question de l'aménagement du temps de travail, il n'est pas exclu qu'elle soit étendue à l'ensemble des thèmes de négociation.

Par ailleurs, plusieurs arrêts relativement récents du Conseil d'État, rendus sur des recours en contestation de la légalité d'arrêtés d'extension, conduisent également à s'interroger, en filigrane des évolutions législatives, sur la remise en

cause de ces fonctions « historiques ».

Le premier arrêt date du 16 janvier 2002 et concerne la légalité de l'arrêt d'extension d'un avenant relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail annexé à la convention collective des entreprises de coiffure. La convention prévoyait une durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel (22 heures), ce qui avait pour effet, pour les requérants, d'exclure du marché la pratique de la coiffure à domicile, en violation des articles 7 de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> décembre 1986, repris à l'article L. 420-1 du code de commerce<sup>60</sup>, et 9, repris à l'article L. 420-3 du code de commerce<sup>61</sup>. Autrement dit les requérants opposaient des libertés économiques à des dispositions relevant du droit social. Derrière ce contentieux se dessine un conflit qui oppose deux catégories d'employeurs et, suivant les termes utilisés par G. Lyon-Caen, « deux modalités d'exercice de la profession »<sup>62</sup>. Le Conseil d'État rejette la demande mais sans remettre en cause un raisonnement qui conduit inexorablement à mettre en concurrence des dispositions qui devraient être hiérarchisées et non confrontées.

« *Considérant qu'il résulte des dispositions législatives précitées que si les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels et leurs avenants, négociés et conclus par les représentants d'organisations syndicales d'employeurs et*

59. Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JO du 21 août 2008.

60. « *Sont prohibées, lorsqu'elles ont pour objet ou peuvent avoir pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché, les actions concertées, conventions, ententes expresses ou tacites ou coalitions, notamment lorsqu'elles tendent à limiter l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises.* »

61. Est nul tout engagement, convention ou clause contractuelle se rapportant à une pratique prohibée par l'article 7.

62. LYON-CAEN G. (2003), « La concurrence par la réduction du coût du travail », *Dr. Ouvrier* juillet, pp. 261-269, p. 266

de salariés, répondant à l'objet de l'article L. 131-1 du code du travail relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés, de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales, ne sont pas, en eux-mêmes, des « conventions » ou des « ententes » au sens de l'article 7 de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> décembre 1986, les stipulations desdites conventions ou accords collectifs ne doivent pas avoir pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché notamment en limitant l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises »<sup>63</sup>. Les requérants n'apportant aucun élément en ce sens, leur demande est rejetée.

Dans une décision du 30 avril 2003, Syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement, le juge décide qu'« [...] il incombe au ministre d'opérer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, une conciliation entre, d'une part, les objectifs d'ordre social de nature à justifier que les règles définies par les signataires d'une convention ou d'un accord collectif soient rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs du secteur et, d'autre part,

les impératifs tenant à la préservation de la libre concurrence dans le secteur en cause »<sup>64</sup>. En l'espèce, l'article 2-5 de la convention collective nationale des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 obligeant les nouveaux titulaires d'un marché public ou d'une délégation de service public relatifs aux services d'eau ou d'assainissement, y compris les non-adhérents à l'organisation patronale signataire de la convention, à reprendre le personnel en place (conformément à l'article L. 122-12 / L. 1224-1 nouv. cod.), y compris lorsque les conditions d'application de l'article L. 122-12, 2<sup>nd</sup> alinéa n'étaient pas réunies. Pour le Conseil d'État, une telle disposition « est de nature à dissuader les concurrents de présenter leur candidature et à aggraver les distorsions de concurrence entre les concessionnaires sortants et les soumissionnaires »<sup>65</sup>. Le juge va alors déduire de l'article L. 133-8 (art. L. 2261-25 nouv. cod.)<sup>66</sup> qu'il appartient au ministre « [...] de veiller à ce que l'extension d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail n'ait pas pour effet de conduire à empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence sur un marché, notamment en limitant l'accès à ce marché

63. CE 16 janvier 2002, n°223859, Syndicat national des entreprises d'esthétique et de coiffure à domicile et autres concl. FOMBEUR, *RJS* 4/02, p. 308 et p. 357, n°468

64. CE 30 avril 2003, n°230804, Syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement, *RJEP* n°660, juillet 2003, p. 410, conclusions STAHL ; *AJDA* 2003, p. 1150, chronique DONNAT F. et CASAS D. et p. 1849, obs. SUBRA DE BIEUSSES P.; *Dr. Soc.* 2003, p. 999, obs. ANTONMATTÉI P.-H. et DESTOURS S.; cf. LYON-CAEN G., *op. cit.* Dans cet arrêt, l'avis de l'Autorité de la concurrence (anciennement Conseil de la concurrence) avait été requis.

65. CE 3 avril 2003, précité.

66. Article L2261-25 : « Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. Il peut également exclure les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré. Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions ».

ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises ; qu'il en va en particulier ainsi dans les secteurs où des entreprises sont candidates à des délégations de services publics ou à des marchés publics ; qu'à ce titre, il incombe au ministre d'opérer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, une conciliation entre, d'une part, les objectifs d'ordre social de nature à justifier que les règles définies par les signataires d'une convention ou d'un accord collectif soient rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs du secteur et, d'autre part, les impératifs tenant à la préservation de la libre concurrence dans le secteur en cause ». Même si le Conseil d'État prend soin de préciser que la clause litigieuse a pour objet de préserver l'emploi dans les entreprises des secteurs en cause, son extension est cependant de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence. Elle est donc intervenue en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2261-25. Les stipulations du point de l'article 2-5 de la convention pouvant être distraites de l'ensemble du texte, seules seront annulées les dispositions de l'arrêté les étendant. Là encore, le raisonnement du Conseil d'État est critiquable :

plutôt que de hiérarchiser les droits sociaux et les libertés économiques, ils les confrontent, postulant qu'ils ont la même force, la même légitimité. « Subordonner ainsi l'extension d'une convention collective à la mesure de son effet supposé sur la concurrence, c'est oublier que la concurrence est un moyen, et non une fin en soi et que l'objet du droit des conventions collectives est justement d'empêcher qu'elle ne soit un facteur de dégradation du sort des travailleurs »<sup>67</sup>. Dès lors que l'objet des accords et conventions collectives de travail n'est pas économique (art. L. 2221-1 du code du travail<sup>68</sup>), même si la branche est définie dans des « termes économiques »<sup>69</sup>, une convention ou un accord ne peut se voir qualifier d'entente. De plus, comme le souligne pertinemment G. Lyon-Caen : « S'il en était ainsi, le ministre disposerait d'un pouvoir non susceptible de contrôle juridictionnel : devant "concilier" deux obligations, quel juge peut lui demander compte de la façon dont il a fait prévaloir plus ou moins l'une ou l'autre »<sup>70</sup>. Deux autres décisions s'appuyant sur un raisonnement juridique identique ont été rendues ultérieurement<sup>71</sup>.

67. PÉLISSIER J., SUPIOT A. et JEAMMAUD A. (2008), *Droit du travail*, Précis Dalloz, 24<sup>e</sup> éd., 1516 p., p. 1395.

68. Chapitre 1<sup>er</sup> : Objet des conventions et accords

Article L2221-1

« Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales ».

69. CE 6 nov. 2000, Fédération nationale des travaux publics, RJS 3/01, p. 199, concl. FOMBEUR.

70. LYON-CAEN G., *op. cit.*, p. 267.

71. Conseil d'État 21 mai 2008, Société nouvelle de remorquage du Havre (SNRH), n°291115, Mentionné dans les tables du recueil Lebon ; concl. Anne Courrèges, *Dr. Soc.* 2008, p. 794 à 808 ; CHAUMETTE P. (2008), « Remorquage portuaire : durée du travail, conventions collectives étendues et concurrence », *Dr. maritime français*, n°697, p. 952 à 972 et CE 18 juin 2010, Syndicat des agences de presse photographiques d'information et de reportages, n°318143, publié au recueil Lebon.

Ces affaires, assez nouvelles sur le fond, ne peuvent être appréhendées comme un épiphénomène. Il est possible d'en tirer plusieurs enseignements.

Ce type de recours montre qu'il existe aujourd'hui certaines organisations syndicales d'employeurs qui refusent de se voir appliquer les règles juridiques du jeu social. Le droit constitue alors une voie pour y parvenir au risque d'assister à un passage de l'ensemble des conventions collectives de branches au crible du droit de la concurrence. En confrontant les droits sociaux et les libertés économiques plutôt qu'en rappelant qu'il existe une hiérarchie instituée par la consécration des droits sociaux dans des textes à valeur constitutionnelle, le raisonnement juridique développé par le Conseil d'État ouvre cette voie (tout comme la jurisprudence de la Cour européenne de l'Union européenne dans les arrêts Viking et Laval<sup>72</sup>). Les droits sociaux fondamentaux reconnus aux travailleurs se voient opposer des « libertés économiques » au sein de ce qu'il est convenu s'appeler le « marché des droits

et libertés ». Ces transformations sont perceptibles au niveau de l'évolution du rôle de l'État : d'autorité instituante, il est devenu « acteur », au même titre que les partenaires sociaux, les actionnaires ou les « parties prenantes » (stakeholders)<sup>73</sup>. Ces évolutions posent en filigrane la question de la place du contrat de travail en tant que source de droit et non plus acte juridique déclenchant l'application d'un statut collectif.

## B. Droit d'accès à des dispositifs, droit subjectif ou droit attaché à la personne ?

Si l'inflation des « droits à »<sup>74</sup> ne doit pas masquer la question fondamentale de leur effectivité, c'est-à-dire de l'accès à ces mêmes droits, l'erreur consisterait à assimiler droit d'accès à des dispositifs juridiques et « droit à ». Le DIF, droit individuel à la formation constitue, de ce point de vue, une très bonne illustration. Suivant l'article L. 6323-18 du code du travail, les 120 heures de droit individuel à la formation<sup>75</sup> acquises sous le statut de salarié sont transférables dans une autre

72. Sont contraires à la liberté d'établissement les actions collectives menées par deux organisations syndicales luttant contre les pavillons de complaisance, qui ont pour objectif la conclusion d'une convention qui doit régler de façon collective les conditions de travail des salariés de Viking, société de droit finlandais, important opérateur de transport par ferries (CJCE 11 décembre 2007 n°C438/05, Viking). Les dispositions du droit communautaire relatives à la libre prestation de services s'opposent à ce qu'une organisation syndicale puisse tenter de contraindre, par une action collective prenant la forme d'un blocus de chantiers, un prestataire de services établi dans un autre État membre à entamer avec elle une négociation sur les taux de salaire devant être versés aux travailleurs détachés ainsi qu'à adhérer à une convention collective CJCE 18 décembre 2007 Laval, Affaire C-341/05 (entreprise estonienne détachant du personnel en Suède). Cf. SUPPIOT A. (2008), « L'Europe gagnée par "l'économie communiste de marché" », Intervention dans un débat organisé par *Notre Europe et l'Institut syndical européen*, juillet

73. Cf. MAGGI-GERMAIN N. (2007), « Sur le dialogue social », *Droit social*, juillet-août, pp. 798-807 ; également DUFRESNE A., GOBIN C. et MAGGI-GERMAIN N., « De la négociation collective au dialogue social : l'influence de l'Union européenne sur la transformation des relations professionnelles », in DUFRESNE A. et MAGGI-GERMAIN N. [dir.], *La transformation des modèles sociaux régionaux. Comparaison Europe - Amérique latine*, à paraître.

74. Le droit à la santé, au logement, à l'air pur... Cf. D. Cohen, « Le droit à... », in *L'avenir du droit*, mélanges en hommage à François Terré, Dalloz, Puf, Ed. du Jurisclasseur, 1999, p. 393 à 400 et la thèse de PICHARD M. (2006), *Le droit à. Étude de législation française*, Economica, 566 p.

75. Art. L. 6323-1. Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée supérieure (2<sup>e</sup> al.).

entreprise **sous réserve de l'accord du nouvel employeur** sauf si l'action de formation relève des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise conformément à l'article L.6323-8, 1<sup>er</sup> alinéa<sup>76</sup>. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié **en accord avec son employeur** (art. L. 6323-9). En l'état actuel du droit, il n'existe pas de droit subjectif à la formation en France. Ni le DIF, ni le CIF ne constituent une prérogative attribuée au salarié dans son intérêt lui permettant d'exiger de son employeur une prestation (formation). En effet, à l'inverse de la liberté, qui « [...] désigne la possibilité même d'agir, avec ou sans les tiers, avec ou sans extériorisation de l'action (liberté religieuse, par exemple). Le droit subjectif, quant à lui, présuppose un tiers auquel il est opposable : c'est le droit de faire valoir une prérogative à l'encontre d'autrui »<sup>77</sup>. Ainsi que l'explique J. Carbonnier, « Il y a, dans le droit subjectif, l'idée qui en fait la force, d'un pouvoir immédiat et indépendant, d'une prérogative qui, pour s'exercer, n'a pas besoin, à chaque instant, du bon vouloir de l'État »<sup>78</sup>. En ce sens, l'existence d'un droit subjectif implique la reconnaissance, par le droit objectif, de prérogatives au profit de sujets de droit

ou d'individus « [...] essentiellement envisagés ici non pas comme des personnes soumises à un souverain, mais comme les supports des prérogatives reconnues et protégées par le système juridique »<sup>79</sup>. La reconnaissance d'un droit subjectif situe l'individu à l'origine et comme finalité de la règle de droit. Il s'agit, pour reprendre l'expression de Raymond Saleilles, de « *droits existant à titre particulier* »<sup>80</sup> sur lesquels les titulaires ont une pleine maîtrise ; « *à eux d'en user comme ils l'entendront, au mieux de leurs intérêts* »<sup>81</sup>. Plus que des droits subjectifs, le code du travail a institué des droits d'accès à des dispositifs particuliers dont la mise en œuvre échappe, en partie, à son titulaire. Il faut sans doute y voir la marque du particularisme du droit applicable aux relations de travail dont ne rend qu'imparfaitement compte la notion de droit subjectif. D'autre part, cette allocation de droits se révèle particulièrement inégalitaire et inéquitable : les travailleurs à temps partiel, par exemple, bénéficient d'un droit individuel à la formation de 120 heures mais acquis à due proportion du temps travaillé (art. L. 6323-5, 2<sup>e</sup> al.). Le fait de travailler à temps partiel rendrait-il les salariés plus compétents

76. « Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle. »

77. GUTMANN D. (2003), « Droits subjectifs », in *Dictionnaire de la culture juridique* (ALLAND D. et RIALS S. [dir.]), Puf/Lamy, p. 530.

78. CARBONNIER J. (1992), *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*, LGD, 7<sup>e</sup> éd., 419 p., p. 173.

79. TERRÉ F. (1996), *Introduction générale au droit*, Dalloz, 3<sup>e</sup> éd., 565 p., p. 237, n°255.

80. SALEILLES R. (1910), *De la personnalité juridique*, Ed. La mémoire du droit, réimpression de l'édition de 1910 (Librairie nouvelle de droit et de jurisprudence), 2003, 678 p., p. 537.

81. Idem.

et protégerait-il contre le risque d'obsolescence des qualifications ? Enfermés dans le cadre étroit de la relation de travail, certains droits peinent à exister. Quelles solutions s'offrent au juriste ? Si le DIF et le CIF intègrent la catégorie des droits subjectifs, ils doivent être opposables à l'employeur mais aussi aux organismes paritaires chargés de les financer (la seule limite à l'exercice de ces droits étant alors l'abus). La relation de travail salarié demeure cependant leur cadre juridique d'exercice.

Que pourrait alors apporter la création de la catégorie des droits personnels, inconnue du droit civil qui se réfère aux seuls droits de la personnalité<sup>82</sup>, ensemble de droits fondamentaux consacrés dans divers textes, indissociables de la personne elle-même<sup>83</sup> et, de ce fait, hors commerce ? Leur **universalité**, leur « **fondamentalité** » et leur **caractère extra-patrimonial**.

En effet, tout comme les droits de la personnalité, les droits personnels sont indissociables de leur titulaire : la personne humaine en est à la fois l'objet et le sujet. La notion de droit personnel pourrait emprunter aux droits de la personnalité leur régime juridique : parce que la personne est à la fois à la source et finalité de cette catégorie de

droits, ils sont incessibles à un nouveau titulaire et insaisissables par les créanciers, intransmissibles aux héritiers et aux légataires, imprescriptibles, on ne peut y renoncer<sup>84</sup>.

Le droit attaché à la personne serait alors un droit « incarné » qui, si nous reprenons la métaphore d'Aristote épouserait les formes de la pierre<sup>85</sup>, c'est-à-dire tiendrait compte des particularités du travailleur (le niveau de formation initiale, par exemple). Il acquerrait, de ce fait, une vocation à l'universalité, transcendant les statuts juridiques d'emploi (salariés, demandeurs d'emploi, agents de l'État ou des collectivités locales, professions agricoles, travailleur indépendant...). C'est d'ailleurs le sens de l'article L. 6312-2 du code du travail qui proclame que « *les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non-salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, ainsi que leur conjoint collaborateur ou leur conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue* ». Quel que soit le statut d'emploi, la formation professionnelle continue contribue à façonner l'identité professionnelle et personnelle des travailleurs en général<sup>86</sup>.

82. Ce concept a été forgé au début du siècle par la doctrine (voir notamment PERREAU E.-H. (1909), "Les droits de la personnalité", *RTD civ.*, p. 501). Cf. OPPETT B. (1999), *Philosophie du droit*, Précis Dalloz, 156 p., p. 131. GHESTIN J., GOUBEAUX G., FABRE-MAGNAN M. (1994), *Traité de droit civil*, t. I, Introduction générale, LGDJ 4<sup>e</sup> éd., 891 p., p. 179.

83. Droit au respect du corps humain, droit à la vie, droit à l'image...

84. TERRÉ F. (1996), *Introduction générale au droit*, Dalloz, 3<sup>e</sup> éd., 565 p., p. 297.

85. ARISTOTE, *Ethique à Nicomaque*, GF-Flammarion, 1992, 346 p., Livre V (« La justice »), chapitre XI, p. 163.

86. Cf. l'exemple des professions médicales. MAGGI-GERMAIN N. et CAILLAUD P. [dir.] (2006), *Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue : un changement de paradigmes ?*, Rapport pour Le Ministère de l'emploi, du logement et de la cohésion sociale / DARES, novembre 2006, 448 p. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00403783/fr>

Ce serait également un « droit de liberté »<sup>87</sup> qui, parce qu'il relèverait du libre exercice, ne pourrait être opposé à son titulaire : aucune faute ne pourrait être retenu contre le travailleur qui n'exercerait pas son droit.

Il s'agirait de droits fondamentaux car situés au fondement, à la base d'autres droits qui en découleraient. Une articulation reste alors à construire entre des droits attachés à la personne, transcendant les statuts d'emploi, et des droits plus restreints issus du contrat de travail et pouvant s'exercer sous un autre statut d'emploi. Mais, à l'inverse des droits de la personnalité, les droits personnels auraient besoin d'un débiteur qui pourrait être l'employeur, l'État, dès lors que « *la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale* » (art. L. 6111-1), un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), voire le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. La qualification de droit personnel, ou encore de droit attaché à la personne, le distinguerait des droits virtuels qui ne sont pas effectivement sanctionnés (la majorité des droits économiques et sociaux tel le droit au travail prévu, par exemple, par le préambule de la Constitution française de 1946)<sup>88</sup>.

87. DABIN J. (1952), *Le droit subjectif*, cité par GHESTIN J., GOUBEUX G. et FABRE-MAGNAN M. (1994), *Traité de droit civil*, tome I, Introduction générale, LGDJ, 4<sup>e</sup> éd., 891, p. 179.

88. SUDRE F. (2001), *Droit international et européen des droits de l'Homme*, PUF, 5<sup>e</sup> éd., 536 p., p. 169.

## 2.1 BIBLIOGRAPHIE

- Aristote, *Ethique à Nicomaque*, GF-Flammarion, 1992, 346 p., Livre V (« La justice »), chapitre XI, p. 163
- Beal S. (2008), « Manquement à l'obligation d'adaptation et d'employabilité et indemnisation », *JCP, S*, n°21, 20 mai, pp.18-20
- Beal S., Dodet A.-L. (2008), « Obligation d'adaptation et obligation d'employabilité », *JCP, E*, n°1213, 20 mars, pp.36-38
- Beck U. (1986), *La société du risque*, Paris, Aubier, 2001, 521 p., p. 304
- Blanchard O. et Tirole J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du CAE, La Documentation française, 76 p.
- Cahuc P., Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française, Coll. des Rapports officiels, 202 p.
- Caillaud P., « La construction d'un droit à la formation professionnelle des adultes (1959-2004) », in Brucy G., Caillaud P., Quenson E. et Tanguy L. (2007), *Former pour réformer*, La découverte, Recherches, 272 p., pp. 171- 210
- Carbonnier J. (1992), *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*, LGDJ, 7<sup>e</sup> éd., 419 p., p. 173
- Clédat L. (1914), *Dictionnaire étymologique de la langue française*, Hachette, 3<sup>e</sup> éd., 694 p.
- Commission européenne (2007), *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, Communication précitée, p. 15.
- Commission européenne (2006), *Moderner le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle* (présenté par la Commission), Livre Vert, Bruxelles, le 22/11/2006 COM(2006) 708 final, 17 p.
- Dabin J. (1952), *Le droit subjectif*, cité par Ghestin J., Goubeaux G. et Fabre-Magnan M. (1994), *Traité de droit civil*, tome I, Introduction générale, LGDJ, 4<sup>e</sup> éd., 891, p. 179
- Despax M. (1971), « La réforme du droit des conventions collectives de travail en France », *Dr. soc.*, p. 530, p. 543
- Duby G. (2002), *Qu'est-ce que la société féodale ?*, Paris, Flammarion, 1754 p., p. 711
- Dufresne A., Gobin C. et Maggi-Germain N., « De la négociation collective au dialogue social : l'influence de l'Union européenne sur la transformation des relations professionnelles », in Dufresne A. et Maggi-Germain N. [dir.], *La transformation des*

*modèles sociaux régionaux. Comparaison Europe – Amérique latine*, à paraître

Durand P. (1939), « Le dualisme de la convention collective », *Rev. trim. de droit civ.*, p. 358

Durlach E. (2007), « Le congé de mobilité : entre enrichissement et éviction du droit du licenciement économique », *Revue de droit du travail*, p. 440

Fabre A. (2008), « L'obligation d'adaptation à la croisée des chemins : entre autonomie et diversification », *Revue de droit du travail*, p. 33

Gazier B. (2005), « Marchés transitionnels du travail et restructurations : vers une gestion collective des transitions », *Revue de l'Ires* n°47, pp.301-317

Ghestin J., Goubeaux G., Fabre-Magnan M. (1994), *Traité de droit civil*, t. I, Introduction générale, LGDJ 4<sup>e</sup> éd., 891 p., p.179.

Groutel H. (1972), « La réforme du droit des conventions collectives. Commentaire de la loi du 13 juillet 1971 », *JCP-Semaine juridique*, I, n°2462

Gutmann D. (2003), « Droits subjectifs », in Alland D. et Rials S. [dir.], *Dictionnaire de la culture juridique*, Puf/Lamy, p. 530

Jeammaud A. et Friant M. (2001), « Du silence de l'arrêt SAT sur le droit à l'emploi », *Dr. soc.* p.417

Kok W. (2004), *Relever le défi. La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, nov. 61 p., p. 38

Lyon-Caen G. (2003), « La concurrence par la réduction du coût du travail », *Dr. Ouvrier*, juillet, pp. 261-269, p. 266

Maggi-Germain N. (2009), « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Droit social*, déc., pp. 1234-1245

Maggi-Germain N. (2008), « Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels », *Semaine sociale Lamy Supplément*, 7 avril 2008, n°1348 (numéro spécial sur La sécurisation des parcours professionnels), pp.21-25

Maggi-Germain N. (2007), « Sur le dialogue social », *Droit social*, juillet-août, pp. 798-807

Maggi-Germain N. et Caillaud P. [dir.] (2006), *Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue : un changement de paradigmes ?*, Rapport pour Le Ministère de l'emploi, du logement et de la cohésion sociale, DARES, novembre 2006, 448 p.

Malaurie Ph. (2005), « Capacité », p.160, in Alland D. et Rials S. [dir.], *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF Quaddrige, 1649 p., pp. 160-167

Martin-Houssart G. (2001), « De plus en plus de passages vers un emploi stable », *Insee Première* n°769, avril 2001, p. 1

Mehaignerie P. (2004), *Le marché de l'emploi au Danemark*, Rapport d'information n°1913 du 9 novembre, Commission des Finances, de l'économie générale et du plan, Ass. Nationale, 14 p.

- Moizard N. (2008), « Le salarié acteur de l'évolution de sa compétence dans l'entreprise », *Dr. soc.* juin, pp. 693- 703
- Morvan Y. [dir.], *La formation tout au long de la vie*, Actes du Colloque organisé par Rennes Métropole, 6 et 7 mars 2006, PUR, oct. 2006, 311 p., pp. 103-114
- Neau-Leduc Ch. (2008), « Obligation de l'employeur de maintenir l'employabilité de ses salariés ; Note sous Cour de cassation, Chambre sociale, 23 oct. 2007 », *Rev. Lamy Droit des affaires*, n°23, pp. 47-48
- Oppetit B. (1999), *Philosophie du droit*, Précis Dalloz, 156 p., p. 131
- Pélissier J., Supiot A. et Jeammaud A. (2008), *Droit du travail*, Précis Dalloz, 24<sup>e</sup> éd., 1516 p., p. 1395
- Perreau E.-H. (1909), "Les droits de la personnalité", *RTD civ.*, p. 501
- Pic P. (1894), *Traité élémentaire de législation industrielle*, Paris, Traité élémentaire de législation industrielle, Paris, 1<sup>ère</sup> éd., introduction, cité par Horder F. (1991), « Du code civil à un droit spécifique », *Cahiers de l'Institut régional du travail*, Univ. Aix-Marseille II, n°3
- Pichard M. (2006), *Le droit à l'étude de législation française*, *Économica*, 566 p.
- Remy P.-L., Salzberg L. (2007), *Évaluation à mi-parcours du contrat de transition professionnelle*, Rapport de l'Igas, n°RM 2007-119P, oct., 302 p.
- Rey A. (1995), *Dictionnaire historique de la langue française*, éd. Le Robert, Paris
- Ricoeur P. (2005), « Devenir capable, être reconnu », *Esprit*, juillet, pp.125-129, p. 125
- Saleilles R. (1910), *De la personnalité juridique*, Ed. La mémoire du droit, réimpression de l'édition de 1910 (Librairie nouvelle de droit et de jurisprudence), 2003, 678 p., p. 537
- Sudre F. (2001), *Droit international et européen des droits de l'Homme*, PUF, 5<sup>e</sup> éd., 536 p., p. 169
- Supiot A. (2009), « En guise de conclusion : la capacité, une notion à haut potentiel », in Deakin S. and A. Supiot (Ed.), *Capacitas. Contract Law and the Institutional Preconditions of a Market Economy*, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon, 171 p., pp. 161-171
- Supiot A. (2008), « L'Europe gagnée par "l'économie communiste de marché" », Intervention dans un débat organisé par *Notre Europe et l'Institut syndical européen*, juillet
- Terré F. (1996), *Introduction générale au droit*, Dalloz, 3<sup>e</sup> éd., 565 p., p. 237, n°255
- Urfalino Ph. (2005), « Holisme et individualisme : la clarification d'une querelle », *Esprit* juillet, pp. 210- 220, p. 220
- Vatinet R., (2007), « Nouveaux cadres juridiques pour des parcours professionnels diversifiés (L. n°2006-1770, 30 déc. 2006, Titre I) », *JCP* 2007, éd. Sociale, n°9-10, 1131, pp. 9-16

## 2.2 RÉSUMÉ

Le constat est quasi unanime d'une fragilisation du lien salarial. Analyser cette fragilisation est nécessaire pour aborder la question du rapport au travail des jeunes. Cette analyse peut être opérée en envisageant deux aspects du lien salarial : son contenu et sa rupture. La diversification du contenu du lien salarial contribue à la fragilisation de l'unité de ce dernier. Cette tendance rejoint ou accroît celle qui découle des incertitudes croissantes autour de la définition même du lien salarial. La fragilisation de la rupture du lien salarial participe également de la fragilisation du lien salarial tout entier. Si les règles entourant la rupture du contrat de travail sont fragilisées, c'est le lien salarial lui-même qui l'est par contrecoup. Or, la diversification des modes de rupture du lien salarial et la subjectivisation de la rupture du lien salarial fragilisent ce dernier.



**Olivier PUJOLAR** (1971)

*olivier.pujolar@u-bordeaux4.fr*

Maître de Conférences en Droit privé (COMPTRASEC, UMR CNRS 5114, Université Montesquieu-Bordeaux IV), directeur de l'Institut du Travail de Bordeaux

**Thèmes de recherche :**

Droit social - Droit de la sécurité sociale - Droit de la protection sociale - Droit du travail - Droit civil (droit des contrats) - Articulations contrat-statut

*<http://www.bsmedia.eu/institut-du-travail>*



## 2.2 LA FRAGILISATION DU LIEN SALARIAL

*Olivier Pujolar*

Qu'il soit familial, social, salarial ou d'une autre nature encore, la thématique du lien n'est pas nouvelle et a fait l'objet de nombreuses études<sup>1</sup>. « *La métaphore du lien semble s'imposer à tous ceux qui cherchent à représenter la vie en société* »<sup>2</sup> Il n'est dès lors guère étonnant d'aborder la question du lien salarial dans le cadre d'une étude plus vaste consacrée au rapport des jeunes au travail.

Le lien salarial est celui qui est établi entre un employeur et un salarié à travers la conclusion du contrat individuel de travail, mais il est aussi, plus largement, le lien social qui en découle. Le contrat de travail a en effet la particularité d'être un acte-condition qui permet d'articuler contrat et statut<sup>3</sup>. A côté des effets librement déterminés par

les parties, le contrat est à l'origine de l'application aux parties d'un statut extérieurement prédéterminé. Envisager le contrat de travail comme support du lien salarial prend alors tout son sens, notamment si l'on se réfère à « *l'idée que tout homme se trouve pris dans un réseau de liens, qui tout à la fois le retiennent et le soutiennent, le brident et le font tenir debout* »<sup>4</sup>. Comme tout lien, le lien salarial relit, unit, il établit une corrélation.

Observons que ne sera envisagée ici que la dimension individuelle du lien salarial : celle qui connaît le contrat de travail *stricto sensu* comme support<sup>5</sup>. Une analyse plus complète du lien salarial devrait englober la question de la dimension collective du lien salarial<sup>6</sup>. Cette dernière permettrait d'ailleurs sans

1. Voir tout particulièrement, SUPIOT A. in SUPIOT A. [dir.] (2001), *Tisser le lien social, Florilège de dix années de conférences à la Maison des sciences de l'homme Ange Guépin*, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2004 ; SUE R., *Renouer le lien social, Liberté, Egalité, Association*, Ed. Odile Jacob, Paris ; BORGETTO M. et LAFORE R. (2000), *La république sociale, Contribution à l'étude de la question démocratique en France*, P.U.F., Paris.

2. SUPIOT A. in SUPIOT A [dir.], *Tisser le lien social*, p. 1.

3. Sur le caractère d'acte-condition du contrat de travail, v. notamment PUJOLAR O. (2002), *Le contrat en droit de la sécurité sociale*, Thèse Droit, Bordeaux IV.

4. SUPIOT A. in SUPIOT A [dir.], *Tisser le lien social*, op. cit., spéc. p. 1.

5. Sur la distinction possible entre lien social et lien juridique, v. notamment SUE R., *Renouer le lien social, Liberté, Egalité, Association*, op. cit., spéc. pp. 48 et s.

6. Eluder la dimension collective du lien salarial serait assurément fautif. Pour en convaincre, nous renvoyons notamment à CASTEL R. (2009), *La montée des incertitudes, Travail, protections, statut de l'individu*, Ed. du Seuil, Paris, spéc. pp. 22 et s.

doute d'encore mieux faire ressortir la fragilisation que connaît le lien salarial.

Le constat est en effet quasi unanime d'une fragilisation du lien salarial. Depuis quelques décennies déjà, ce lien est manifestement déstabilisé et affaibli, il a perdu de sa solidité. L'illustration la plus extrême de ce phénomène peut être trouvée dans le développement de la catégorie des travailleurs pauvres. Le salariat représente toujours une part conséquente de la population active, mais une transformation profonde de la condition salariale est à l'œuvre.

*« Le salariat apparaît de moins en moins structuré par cette configuration spécifique de la relation salariale par laquelle, en contrepartie du rapport contractuel à travers lequel il met sa capacité de travail à la disposition d'un employeur, le salarié bénéficie de toutes les prérogatives du droit du travail et de la protection sociale »*<sup>7</sup>.

La question est récurrente de savoir si les jeunes ont un rapport spécifique au travail. Analyser la fragilisation du lien salarial est nécessaire pour aborder la question du rapport au travail des jeunes. En effet, même s'ils ne l'ont pas toujours eux-mêmes déjà expérimenté, ces derniers sont souvent les premiers concernés par

les transformations profondes que connaît le lien salarial<sup>8</sup>.

Historiquement, la première loi ayant retenu des dispositions relatives au travail spécifiques aux « jeunes » est sans nul doute la loi du 22 mars 1841 dont les dispositions traitaient du travail des enfants dans les manufactures. Pour la période contemporaine, les premières mesures spécifiquement destinées aux jeunes ont été mises en place par le Plan Barre en 1977<sup>9</sup>. Depuis, de nombreux textes comportant des dispositions spécifiques aux jeunes sont intervenus et il n'est sans doute pas exagéré de considérer qu'ils constituent un public privilégié des politiques de l'emploi. Il est d'ailleurs probable que la difficile distinction entre droit du travail et politique de l'emploi ait en grande partie pour conséquences la multiplication des règles propres au travail des jeunes et le mouvement de réforme incessante qui les caractérise et en explique souvent la complexité<sup>10</sup>. Rapidité et complexité des réformes concernant le travail des jeunes doivent être soulignées mais l'analyse ne serait pas complète sans une ouverture plus large de la focale. En effet, l'analyse du rapport des jeunes au travail doit s'inscrire dans une analyse plus large, pas forcément toujours spécifique aux jeunes, de la fragilisation du lien salarial.

7. CASTEL R. (2009), *La montée des incertitudes, Travail, protections, statut de l'individu*, op. cit., spéc. pp. 160-161.

8. Sur ce lien, v. notamment, CASTEL R. (2009), *La montée des incertitudes*, op. cit., pp. 139-158.

9. Plan Barre issu de la loi n° 77-704 du 5 juillet 1977 portant diverses dispositions en faveur de l'emploi des jeunes et complétant la loi n° 75-574 du 4 juillet 1975 tendant à la généralisation de la sécurité sociale.

10. Sur cet aspect, v. notamment PUJOLAR O. (2006), « Politiques de l'emploi à destination des jeunes, de l'incessante réforme à la complexité », *Journal du droit des jeunes*, n° 257, septembre, pp. 41-50.

L'analyse de la fragilisation du lien salarial peut être opérée en envisageant deux aspects de ce lien : son contenu et sa rupture.

## **I- La fragilisation du contenu du lien salarial**

Depuis quelques décennies, le droit du travail français fait une place de plus en plus importante à des règles ne concernant qu'une partie des salariés, des règles spécifiques à telle ou telle catégorie de salariés.

Cette diversification du lien salarial contribue à la fragilisation de ce dernier. Cette tendance rejoint ou accroît celle qui découle des incertitudes croissantes autour de la définition même du lien salarial.

### **A. Une fragilisation de l'unité du lien salarial**

Le droit du travail français s'est largement construit autour de l'idée que l'ensemble des salariés devaient être soumis et protégés par les mêmes règles. Mais on assiste depuis quelques années déjà à une différenciation croissante des règles de droit du travail.

Historiquement, cette unité trouve probablement en partie ses racines dans un certain rejet de l'ancien modèle corporatiste qui privilégiait pour sa part une réglementation des rapports de travail très segmentée, tant entre professions qu'au sein de chaque profession. L'unité

du lien salarial a cependant ensuite connu un certain nombre d'aménagements avec le développement du droit conventionnel du travail. D'une part, les règles applicables dans les branches ou secteurs d'activité, puis dans les entreprises voire dans les établissements, se sont diversifiées et d'autre part, le droit conventionnel a très tôt opéré des distinctions entre différentes catégories de salariés soumises à des règles distinctes.

Sous cette réserve concernant le droit conventionnel du travail, l'unité des règles du droit du travail, en particulier légal et réglementaire, a cependant longtemps contribué à l'unité du lien salarial.

Les premiers exemples de fragilisation de cette unité résident probablement dans la législation relative au temps de travail<sup>11</sup>. Assez rapidement en effet, les textes relatifs à la durée du travail distinguent par exemple entre salariés cadres et salariés non-cadres. Des distinctions plus nuancées encore apparaîtront ensuite (par exemple : cadres autonomes, cadres intégrés, cadres dirigeants, etc.). Pour de nombreuses raisons, une partie de la doctrine travailliste considère que le domaine du temps de travail connaît aujourd'hui le triste privilège d'être celui dans lequel l'ordre public dérogoire est

11. A titre de clin d'œil on rappellera d'ailleurs que de nombreuses dispositions de la loi du 22 mars 1841 réglementant le travail des enfants avaient pour objet le temps de travail et prévoyaient un régime distinct de celui applicable aux salariés ne relevant pas de son champ d'application.

le plus développé<sup>12</sup>. Il est indéniable qu'en matière de temps de travail, la multiplication des règles dérogatoires et des catégories distinctes de salariés fragilisent l'unité du lien salarial.

Dans une période plus récente, un autre exemple de fragilisation de l'unité du lien salarial peut être relevé à propos des périodes d'essai susceptibles d'être prévues en début de relation contractuelle. L'exemple est d'autant plus intéressant qu'il permet de faire un lien spécifique avec les jeunes<sup>13</sup>. Au milieu des années 2000, les pouvoirs publics ont souhaité assouplir le régime juridique applicable en la matière.

L'article 8 de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances<sup>14</sup> prévoyait la création d'un nouveau type de contrat de travail à destination des jeunes de moins de 26 ans : le contrat première embauche (CPE). Une des particularités de ce contrat « taillé sur mesure » pour les jeunes résidait dans le fait qu'il débutait par une période dite de consolidation dans l'emploi d'une durée de deux ans, pendant laquelle le droit du licenciement ne s'appliquait pas en cas de rupture du contrat par l'employeur. Parmi les nombreuses critiques dont le CPE fut l'objet, figuraient en bonne place celles

qui dénonçaient l'instauration d'une période d'essai de deux ans au sein de ce contrat réservé aux seuls jeunes<sup>15</sup>. Après d'importants mouvements sociaux, ce contrat fut abandonné par les pouvoirs publics, comme le fut ensuite son cousin le contrat nouvelles embauches (CNE). Ainsi, le rejet d'un contrat de travail spécifique aux jeunes fut massif mais on observera que depuis, la question de la réglementation de la période d'essai a rebondi sans que soit totalement abandonnée l'idée d'une segmentation du lien salarié. En effet, alors que l'essentiel du régime juridique de la période d'essai prévue dans un contrat de travail à durée indéterminée était jusque là d'origine jurisprudentielle, la loi du 25 juin 2008<sup>16</sup> lui a donné un cadre légal précis. Et il n'est pas anodin de remarquer qu'au sein de ce régime légal, les dispositions fixant la durée maximale que peut avoir une période d'essai différent selon que le salarié appartient à l'une des 3 catégories de salariés retenues (ouvriers et employés ; agents de maîtrise et techniciens ; cadres).

Qu'il s'agisse de dispositions propres aux jeunes, ou plus généralement de dispositions propres à telle ou telle catégorie de salariés déterminée sur un autre critère

12. En ce sens, v. notamment TOURNAUX S. (2011), *Droit du travail*, Ed. Bréal, 2011, spéc., p. 456.

13. Pour d'autres exemples, v. PUJOLAR O., « Politiques de l'emploi à destination des jeunes, de l'incessante réforme à la complexité », *op. cit.*

14. Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

15. Certes les dispositions relatives au CPE (comme celles relatives au CNE) évoquaient une « période de consolidation dans l'emploi » et non une « période d'essai » de deux ans, mais le régime juridique retenu étant pourtant bien proche : comme en matière d'essai, le droit du licenciement n'était pas applicable pendant cette période.

16. Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, spéc. art. 2.

que l'âge, la fragilisation de l'unité du lien salarial mérite d'être soulignée. En effet, le droit du travail n'échappe pas aux risques et difficultés que peut engendrer toute définition d'une population-cible spécifique<sup>17</sup>.

Dans le cadre de toute loi, la définition d'une population-cible spécifique comporte le risque d'isoler celle-ci du reste de la population, voire de la stigmatiser. Ce danger est particulièrement présent dans le cas des politiques sociales : au lieu d'œuvrer dans le sens souhaitable d'un élargissement du bénéfice du droit commun, la définition d'une catégorie statutaire spécifique conduit à la création de régimes juridiques spéciaux dont les destinataires ont souvent beaucoup de mal à se défaire. Il n'est pas inutile d'ajouter que les politiques de l'emploi spécifiques aux jeunes sont souvent plus pensées sur un mode curatif d'atténuation des conséquences du chômage que sur un mode préventif, ce qui peut souvent expliquer la faiblesse de leurs résultats<sup>18</sup>.

La définition d'une population-cible spécifique comporte un autre risque : celui d'une mauvaise définition, d'une définition incomplète ou d'une trop grande simplification. L'adoption en droit du travail de dispositions spécifiques aux jeunes n'échappe pas à ce risque : il n'existe pas une définition unique des jeunes, la catégorie « jeunes » est très hétérogène et sa définition n'est pas figée. Fonder cette définition uniquement sur un critère d'âge paraît relever d'une approche bien étroite : d'autres critères (formation, difficultés d'accès à l'emploi, etc.) méritent sans doute aussi d'être pris en compte<sup>19</sup>. Mais si de tels éléments peuvent être interrogés pour définir le champ d'application de telle ou telle règle de droit du travail, n'est-ce pas le signe d'une fragilisation de la définition même du lien salarial ? Le droit de l'emploi ne chasse-t-il pas le droit du travail en transformant au moins partiellement l'objet du contrat de travail ? C'est probablement alors la définition même du lien salarial qui est interrogée.

17. Pour une illustration concernant la définition des sujets de la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions, v. PUJOLAR O. (1998), « Présentation générale de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 », *Rev. dr. sanit. et soc.*, pp. 255-279, spéc. pp. 264 et s. Sur une problématique très proche, v. ADAM P. (2005), *L'individualisation du droit du travail, Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, Bibliothèque de droit social, t. 39, L.G.D.J.

18. Sur ce point, v. JOIN-LAMBERT M.-T. (1997), *Politiques sociales*, 2<sup>ème</sup> éd., Presses de Science Po et Dalloz, spéc. p. 207.

19. D'ailleurs à l'occasion de son contrôle, le Conseil constitutionnel ne manque pas de vérifier que l'âge n'est pas le seul critère expliquant l'adoption de mesures spécifiques aux jeunes. V. par exemple C. Const., décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006 relative à la loi pour l'égalité des chances : « aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures propres à venir en aide à des catégories de personnes défavorisées (...) le législateur pouvait donc, compte tenu de la précarité de la situation des jeunes sur le marché du travail, et notamment des jeunes les moins qualifiés, créer un nouveau contrat de travail ayant pour objet de faciliter leur insertion professionnelle ». On peut tout de même se demander s'il n'aurait pas alors fallu limiter le CPE aux seuls jeunes les moins qualifiés alors qu'il pouvait être conclu avec tout jeune de moins de 26 ans...

## B. Une fragilisation de la définition du lien salarial

Le lien salarial est classiquement considéré comme établi par la conclusion d'un contrat de travail à partir de plusieurs critères dont le critère central et spécifique de la subordination juridique. Cette subordination juridique inspire la définition classique du contrat de travail comme « *la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rétribution* »<sup>20</sup>.

Pensé sur la base du lien de subordination juridique, le contrat de travail renferme une forme de paradoxe ou une tension dialectique : le travail salarié contraint le travailleur et il est en même temps le socle qui lui permet d'être reconnu<sup>21</sup>. La clé de qualification du contrat de travail que constitue la subordination juridique a été mise en évidence à une époque où l'objet du droit du travail était la protection du salarié considéré comme partie faible au contrat de travail.

Mais, d'aucuns ont parfaitement montré les transformations opérées par le capitalisme post-industriel, à travers

notamment le développement d'une dynamique de décollectivisation ou de réindividualisation<sup>22</sup>. A des entreprises aux contours précis et stables se substituent largement des organisations éclatées, tels les groupes d'entreprises et les entreprises en réseaux, agencés par des liens en capital ou des contrats, résultant parfois d'opérations d'externalisation.

Les nouvelles formes d'organisation et de gestion du travail<sup>23</sup> conduisent à une évolution des formes du salariat. L'écart croissant entre les conditions réelles de travail et le droit du travail positif n'est pas sans susciter l'interrogation. Le droit du travail serait « *moins apte à permettre une claire identification des relations qu'il régit et à appréhender un éclatement de plus en plus fréquent du temps de travail. (...) il aurait perdu de sa capacité technique d'ordonner une part de la réalité qu'il prétend gouverner* »<sup>24</sup>.

Le marché du travail ne s'est pas forcément modernisé, mais il s'est indiscutablement complexifié<sup>25</sup>. Il faut alors certainement s'interroger sur les nouveaux défis du contrat de travail<sup>26</sup>.

20. V. CAMERLYNCK G.-H. (1962), *Droit du travail*, t. I, Dalloz, Paris, n° 43, p. 52.

21. En ce sens V. CASTEL R., *La montée des incertitudes*, op. cit., spéc. pp. 82-83.

22. V. notamment CASTEL R., *La montée des incertitudes*, op. cit., spéc. p. 23.

23. V. notamment, PUJOLAR O. (2005), « Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo », *Relaciones laborales*, n° 19-20, octobre, pp. 131-148.

24. JEAMMAUD A. (1998), « Le droit du travail en changement, Essai de mesure », *Dr. Soc.*, pp. 211-222, spéc. p. 220.

25. A cet égard, v. CASAUX-LABRUNÉE L., « Le contrat de travail au défi du portage salarial », in Actes du colloque *Les nouveaux défis du contrat de travail*, Institut du travail de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Bordeaux, 18 mars 2011, *Dr. Ouv.*, juillet 2011, pp. 424-437, spéc. p. 424.

26. V. Actes du colloque *Les nouveaux défis du contrat de travail*, Institut du travail de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Bordeaux, 18 mars 2011, *Dr. Ouv.*, juillet 2011, pp. 418-464.

En effet, le critère classique du contrat de travail salarié est de plus en plus délicat à mettre en œuvre, l'existence d'un contrat de travail comme celle d'un lien de subordination font régulièrement difficulté<sup>27</sup>. La pratique rend « *les salariés de plus en plus autonomes (...) et les travailleurs indépendants de plus en plus dépendants* »<sup>28</sup>.

Remarquons que les doutes sont tels que les dernières décennies sont marquées par le développement de présomptions de non-salariat en réponse aux difficultés de délimitation du travail subordonné<sup>29</sup>. L'objectif du législateur est de développer la sécurité juridique et d'éviter une requalification dite « abusive » en travailleur salarié quand une personne s'est immatriculée comme travailleur indépendant. On peut se demander s'il ne serait pas plus opportun de se pencher sur la question centrale de la définition de critères du salariat plus adaptés. En effet, quand il met en place des présomptions de non-salariat, le législateur oublie d'actualiser positivement la définition et le(s)

critère(s) du salariat, mais il transforme également l'approche classique du droit du travail. Classiquement la définition du lien salarial, et plus précisément ici du lien de subordination, repose sur une prise en compte des conditions de fait de l'exécution du travail. L'idée centrale est que le meilleur moyen d'éviter les détournements d'institutions ou de statuts consiste à se référer à des situations de fait<sup>30</sup>. Or, la présomption de non-salariat et la possibilité de rescrit social<sup>31</sup> qui l'accompagne généralement mettent l'accent sur une approche formelle qui fragilise l'établissement du lien salarial. Indéniablement, le rescrit social constitue une avancée de la prise en compte du statut par rapport au fait.

Cependant, si les présomptions de non-salariat ne sont guère satisfaisantes, il est indéniablement difficile de trouver une alternative efficace au critère de la subordination. Certains ont pu proposer un remplacement du critère de la subordination par celui de la disponibilité<sup>32</sup>. Le critère de la disponibilité permettrait d'englober dans le lien salarial les

27. V. LABORDE J.-P. (2011), « Contrat de travail et activité professionnelle », in Actes du colloque *Les nouveaux défis du contrat de travail*, Institut du travail de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Bordeaux, 18 mars 2011, *Dr. Ouv.*, juillet, pp. 418-423, spéc. p.419. Mais également RAY J.-E., *Droit du travail, droit vivant*, 12<sup>ème</sup> éd., 2003-2004, Ed. Liaisons, spéc. n°8 : « *La subordination juridique était un critère facile à mettre en œuvre dans l'industrie taylorisée du début du XXème siècle. Aujourd'hui, de plus en plus nombreux sont les cas où le doute survient : souvent de mauvaise foi pour éviter de payer des charges sociales ; parfois de bonne foi, les technologies modernes ne reposant pas sur des ordres en continu et une discipline de fer* ».

28. V. CASAUX-LABRUNÉE L., « Le contrat de travail au défi du portage salarial », *op. cit.*, p. 424.

29. Le premier exemple est issu de la loi Madelin du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

30. V. GOUTTENNOIRE A. et PUJOLAR O. (à paraître), « Les détournements à but social », in Actes du colloque *Les détournements en droit de la famille*, CERFAP, Bordeaux 27 mai 2011.

31. Le rescrit social consiste en la possibilité, pour une personne ayant des doutes sur sa qualification de travailleur dépendant ou indépendant, d'interroger en amont l'URSSAF.

32. V. notamment LALLEMENT M. (2011), « De la subordination à la disponibilité ? », *Rev. Dr. Trav.* octobre, pp. 544-546.

hypothèses d'autonomie sous contrôle. Mais, à l'inverse, ce critère paraît trop large à certains égards.

Ce constat n'est guère rassurant car la fragilisation du contenu du lien salarial semble s'accompagner d'une fragilisation qui atteint la rupture de ce lien.

## **II- La fragilisation de la rupture du lien salarial**

Il est très tôt apparu que la question de la rupture du lien salarial devait être considérée comme centrale. D'aucuns avancent même que les règles de rupture du contrat de travail déterminent en amont le choix de conclure ou non un contrat de travail. Ce constat comporte assurément une part de vérité, mais il paraît bien simpliste pour expliquer toutes les décisions d'embauche et il n'a d'ailleurs jamais fait l'objet d'une objectivation scientifiquement irréprochable<sup>33</sup>.

L'objectif de protection du salarié historiquement assigné au droit du travail passe assurément par un encadrement de la rupture du contrat de travail, tant sur le fond que sur la forme. Il peut paraître paradoxal, dans une étude consacrée à la fragilisation du lien salarial, d'évoquer la fragilisation de la rupture du lien salarial. Pourtant, le

paradoxe n'est qu'apparent. En effet, la fragilisation de la rupture du lien salarial participe de la fragilisation du lien salarial tout entier. Si les règles entourant la rupture du contrat de travail sont fragilisées, c'est le lien salarial lui-même qui l'est par contrecoup. Or, les règles relatives à la rupture du contrat de travail salarié connaissent de nombreux assauts qui contribuent à leur fragilisation. Une première série d'assauts réside dans la diversification des modes de rupture du lien salarial. D'autres assauts relèvent de la subjectivisation de la rupture du lien salarial.

### **A. Une fragilisation par la diversification des modes de rupture du lien salarial**

Licenciement et démission ont pendant longtemps occupé en quasi-totalité la scène juridique de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Les ruptures négociées, comme d'ailleurs les ruptures par la voie judiciaire, existaient, mais n'occupaient qu'une place pour le moins marginale dans le paysage juridique et certainement pas l'avant-scène<sup>34</sup>.

L'instauration de la rupture conventionnelle homologuée<sup>35</sup> mérite d'être évoquée au sein d'un questionnement à propos de la

33. Pas plus qu'il n'a été prouvé que l'élargissement dans les dernières décennies des possibilités de divorce avait conduit à une augmentation du nombre de mariages...

34. V. PUJOLAR O. (2010), « La rupture conventionnelle et ses effets sur les relations salariales », in « Transformation des relations salariales et négociation collective », Actes du colloque du 10 septembre 2009, Cinquantenaire de l'Institut Régional du travail, *Cahiers de L'IRT d'Aix-Marseille*, n°18, pp. 63-83.

35. Envisagée au sein de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, a rupture conventionnelle homologuée a été introduite dans le Code du travail par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

transformation des relations salariales, au-delà du seul binôme employeur-salarié. En effet, par de nombreux aspects (prévision d'une indemnité spécifique, droit à l'assurance-chômage alors que la rupture n'est pas involontaire, etc.), la rupture conventionnelle participe de la volonté des pouvoirs publics de transposer des exemples étrangers de flexisécurité (rupture plus facile accompagnée d'une indemnisation plus généreuse).

Dans le même ordre d'idées, il convient de faire état de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail. Apparue dans la pratique avant d'être consacrée par la jurisprudence, ce mode de rupture du lien salarial se distingue du licenciement et de la démission en ce qu'il dissocie initiative et imputabilité de la rupture du contrat de travail. Le salarié prend l'initiative de la rupture du contrat de travail mais en impute la responsabilité à l'employeur en se fondant sur des fautes qu'il lui reproche.

La diversification des modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée est souvent présentée comme dictée par la pratique et par la nécessité de répondre aux besoins des acteurs de la relation salariale. Elle est cependant porteuse d'une fragilisation de la rupture du lien salarial. En effet, la traditionnelle bipolarisation des modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée avait pour cause la nécessité de faire prévaloir les garanties du droit du licen-

ciement et d'empêcher les tentatives de le contourner, notamment par la voie des « fausses démissions » ou des ruptures d'un commun accord. Si je ne suis pas face à une démission (strictement définie par la jurisprudence), je suis forcément face à un licenciement. L'articulation des deux régimes était relativement aisée et cette clarté contribuait à renforcer la sécurité juridique de la rupture du contrat de travail.

Selon une jurisprudence désormais constante, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail peut produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou ceux d'une démission. L'articulation avec les deux modes classiques de rupture du contrat de travail à durée indéterminée n'est pas complètement coupée.

Tel n'est en revanche pas le cas pour la rupture conventionnelle homologuée qui se voit reconnaître une plus grande autonomie par le Code du travail. En effet, la rupture conventionnelle est en grande partie reconnue comme une véritable troisième voie autonome de rupture, remettant en cause la traditionnelle bipolarisation. C'est la volonté de permettre un contrôle de la justification de la rupture qui dictait la bipolarisation des modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à travers la prise en compte de l'initiative de la rupture. Dans le régime de la rupture conventionnelle, l'accent est mis sur la procéduralisation : peu importe qui, de

l'employeur ou du salarié, a été à l'initiative de la rupture, seul importe le fait que cette rupture est issue d'un accord de volontés des deux parties à la relation salariale. La question de l'initiative de la rupture est écartée des débats, la question de la justification de la rupture passe donc largement au second plan. La fragilisation de la rupture du lien salarial est vérifiée.

## **B. Une fragilisation par la subjectivisation de la rupture du lien salarial**

Historiquement, les relations salariales ont été placées sous le signe de la logique contractuelle : la relation de travail était considérée comme une relation contractuelle comme une autre, sans aucune spécificité. Progressivement, la spécificité du lien salarial a été reconnue, notamment à travers l'expansion d'une logique plus statutaire<sup>36</sup>.

L'illustration la plus significative de la logique statutaire réside assurément dans l'instauration et le développement du droit du licenciement qui encadre la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur.

La période récente est cependant marquée par un accroissement du rôle de la volonté du salarié. Si cette dernière est de plus en plus fréquemment sollicitée quant à la détermination du contenu du contrat de travail au moment de sa formation, elle est également de plus en

plus présente au stade de la rupture du contrat de travail. On peut ainsi la percevoir à travers la reconnaissance jurisprudentielle de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

Il convient toutefois de remarquer qu'en cette hypothèse, et même si le raisonnement est un peu artificiel, ce n'est pas exactement la volonté du salarié qui s'exprime : certes ce dernier prend la décision de la rupture mais il en impute la responsabilité à l'employeur. *Stricto sensu* la rupture relève donc de l'initiative de l'employeur : c'est l'attitude de ce dernier qui est à l'origine de la rupture.

La volonté du salarié se voit en revanche reconnaître une place beaucoup plus importante dans le régime de la rupture conventionnelle homologuée.

On l'a dit, la subjectivisation de la rupture du contrat de travail est alors opérée en dehors des gardes fous constitués antérieurement par le droit de la démission et celui du licenciement.

Le mouvement de subjectivisation de la rupture du lien salarial n'est pas forcément négatif en soi. Il convient tout de même de le confronter à deux éléments. Tout d'abord, il ne faut pas oublier que le droit du travail s'est largement construit, et a prouvé son efficacité, à travers une mise entre parenthèses de la volonté du salarié. Le caractère d'ordre public de nombreuses

36. V. PUJOLAR O., « La rupture conventionnelle et ses effets sur les relations salariales », *op. cit.*, spéc. pp. 66 et s.

dispositions du droit du travail conduit à les imposer à l'employeur, mais aussi au salarié qui ne peut volontairement y renoncer. Le raisonnement peut paraître liberticide mais il est souvent le garant d'une protection efficace des intérêts du salarié. Ensuite, si le droit du travail doit changer de logique, il faut en proposer une autre pour éviter de créer un vide qui conduirait à une fragilisation du lien salarial. La mise à l'écart de la volonté du salarié s'explique historiquement par le lien de subordination qui caractérise le lien salarial. Si la subordination juridique n'est plus le (seul) critère du lien salarial, quel critère alternatif ? La définition du contrat de travail est de nouveau en cause...

## 2.2 BIBLIOGRAPHIE

- Adam P. (2005), *L'individualisation du droit du travail, Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, Bibliothèque de droit social, t. 39, L.G.D.J., 2005
- Borgetto M., Lafore R. (2000), *La république sociale, Contribution à l'étude de la question démocratique en France*, P.U.F., Paris
- Camerlynck G.-H. (1962), *Droit du travail*, t. I, Dalloz, Paris, n°43, p. 52
- Casaux-Labrunée L. (2011), « Le contrat de travail au défi du portage salarial », in Actes du colloque *Les nouveaux défis du contrat de travail*, Institut du travail de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Bordeaux, 18 mars 2011, *Dr. Ouv.*, juillet, pp. 424-437, spéc. p. 424.
- Castel R. (2009), *La montée des incertitudes, Travail, protections, statut de l'individu*, Ed. du Seuil, Paris, spéc. pp. 22 et s., pp.82-83 et pp. 139-158
- Gouttenoire A. et Pujolar O. (à paraître), « Les détournements à but social », in Actes du colloque *Les détournements en droit de la famille*, CERFAP, Bordeaux 27 mai 2011
- Jeammaud A. (1998), « Le droit du travail en changement, Essai de mesure », *Dr. Soc.*, pp. 211-222, spéc. p. 220
- Join-Lambert M.-T. (1997), *Politiques sociales*, 2<sup>ème</sup> éd., Presses de Science Po et Dalloz, spéc. p. 207
- Laborde J.-P. (2011), « Contrat de travail et activité professionnelle », in Actes du colloque *Les nouveaux défis du contrat de travail*, Institut du travail de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Bordeaux, 18 mars 2011, *Dr. Ouv.*, juillet, pp. 418-423, spéc. p. 419
- Lallement M. (2011), « De la subordination à la disponibilité ? », *Rev. Dr. Trav.* octobre, pp. 544-546
- Pujolar O. (2010), « La rupture conventionnelle et ses effets sur les relations salariales », in « Transformation des relations salariales et négociation collective », Actes du colloque du 10 septembre 2009, Cinquantenaire de l'Institut Régional du travail, *Cahiers de L'IRT d'Aix-Marseille*, n°18, pp. 63-83
- Pujolar O. (2006), « Politiques de l'emploi à destination des jeunes, de l'incessante réforme à la complexité », *Journal du droit des jeunes*, n° 257, septembre, pp. 41-50
- Pujolar O. (2005), « Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo », *Relaciones laborales*, n° 19-20, octobre, pp. 131-148

Pujolar O. (2002), *Le contrat en droit de la sécurité sociale*, Thèse Droit, Bordeaux IV

Ray J.-E. (2003), *Droit du travail, droit vivant*, 12<sup>ème</sup> éd., 2003-2004, Ed. Liaisons, spéc. n°8

Sue R. (2001), *Renouer le lien social, Liberté, Egalité, Association*, Ed. Odile Jacob, Paris

Supiot A. [dir.] (2004), *Tisser le lien social, Florilège de dix années de conférences à la Maison des sciences de l'homme Ange Guépin*, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme

Tournaux S. (2011), *Droit du travail*, Ed. Bréal, spéc. p. 456



C H A P I T R E

# 3

## LES ÉVOLUTIONS DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI



## 3.1 RÉSUMÉ

La pratique des stages professionnels est ancienne et recouvre des situations très diverses. Pour les étudiants, le stage serait d'ailleurs l'outil de professionnalisation nécessaire à leur insertion, au demeurant précaire, sur le marché du travail.

Ne serait-il pas aussi l'une des manifestations nombreuses du travail gratuit pour le compte des entreprises ? Pourtant, malgré les abus sans cesse dénoncés, le dispositif légal et réglementaire créé en 2006 et remanié, en dernier lieu, en juillet 2011, loin de dissiper les ambiguïtés que révèle la technique du stage, les renforcent. Aussi, le présent article a-t-il pour ambition d'inviter à une réflexion sur le stage pour tenter d'en cerner l'objet et partant d'articuler des règles cohérentes propres à établir des cadres juridiques pertinents s'intéressant à la professionnalisation des étudiants.



**Jean-François PAULIN** (1968)

*jean-francois.paulin@univ-lyon2.fr*

Maître de Conférences en Droit privé à l'IUT département GEA (Université Claude Bernard Lyon 1), membre de l'équipe de recherche en Droit social (antenne du CERCRID de Saint Etienne, UMR CNRS 5137), directeur de l'Institut de Formation Syndicale (Université de Lyon 2)

**Thèmes de recherche :**

Droit du travail - Emploi - Professionnalisation

*<http://www.etudiantspro.com>*



## 3.1 LE DÉVELOPPEMENT ÉQUIVOQUE DES STAGES

### Institutionnalisation du travail gratuit ou outil de formation et d'insertion professionnelle ?

*Jean-François Paulin*

« Stagification », « grippe stagiaire<sup>1</sup> », ces formules chocs attirèrent de nouveau l'attention sur la pratique des stages<sup>2</sup>.

Ce n'est pas tant leur nombre croissant - entre 800.000 et 1,2 million chaque année, selon les sources et faute de tout décompte officiel<sup>3</sup> - que l'absence de réglementation et les dérives auxquelles cette pratique peut donner lieu qui justifiaient, en 2006, une ébauche de réglementation des stages étudiants<sup>4</sup>.

Pourtant, la technique du stage est ancienne et recouvre des situations extrêmement diverses<sup>5</sup>. Au XIX<sup>ème</sup> siècle le terme désignait la période d'étude et de pratique imposée aux candidats à certaines fonctions comme les magis-

trats ou les avocats pour s'étendre, ensuite, aux périodes d'initiation, en conditions réelles, de l'exercice d'un métier, situées au cours des études, dans le cadre d'une entreprise<sup>6</sup>. Prolongement pédagogique des études, les stages vont d'abord se développer dans les écoles d'ingénieurs et les établissements préparant à la gestion des entreprises (notamment les écoles de commerce). Parallèlement, dès les années trente, confrontés déjà au problème du chômage des jeunes et au besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, les pouvoirs publics vont utiliser le stage comme outil de formation et d'insertion professionnelle, particulièrement, pour les jeunes<sup>7</sup>. C'est ainsi que les pactes nationaux pour

1. Raphaël et Simon de GÉNÉRATION PRÉCAIRE (2006), « "La grippe stagiaire". Le stage : syndrome d'une société en crise », *Mouvements*, 2006/5 n°47-48, pp. 182-189. Voir <http://generation-precaire.org>

2. Déjà à propos des SIVP, FAVENNEC-HERY F. (1988), « SIVP et déclin du contrat de travail », *Dr. soc.*, 511.

3. CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (2005), *L'insertion professionnelle des jeunes issus et l'enseignement supérieur* ; APEC (2006), *Le stage en entreprise, enjeux et contraintes pour l'accès à l'emploi* ; Génération précaire site précité.

4. Articles 9 et 10 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances. Ces articles, il faut le souligner, ne figuraient pas dans le projet de loi initial et furent introduits par voie d'amendements. Ces dispositions sont aujourd'hui abrogées depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

5. Le code du travail dans le titre premier de sa sixième partie, réunit des dispositions dans un chapitre portant « statut » du stagiaire de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 6143-1 s.). De nombreux stages n'impliquent d'ailleurs pas un passage en entreprise.

6. Voir *Trésor de la langue française informatisé*, <http://atilf.atilf.fr>. MOURET E. (1982), « La place des stages dans la formation : jalons historiques et méthodologiques », *Dr. soc.*, 101.

7. MOURET E. (1982), précité.

l'emploi<sup>8</sup> qui se succèdent à partir du milieu des années soixante-dix firent du stage le support d'actions de préparation à la vie professionnelle, d'abord à destination des jeunes de 16 à 18 ans, puis de tous sans limite d'âge, pour s'étendre, enfin, à d'autres catégories de travailleurs.

Ainsi, un même instrument s'ancre-t-il à la fois dans les pratiques de la formation initiale et de la formation professionnelle continue. Juridiquement différents, les stages relevant de ces deux sphères n'en présentent pas moins des traits communs. Ils sont censés assurer une transition vers le marché du travail opérant une dissociation entre la formation et le travail et relèguent, par voie de conséquence, le rapport juridique entre le stagiaire et l'entreprise à la périphérie de l'emploi. Tel est le

paradoxe de la figure du stage : passe-elle vers le salariat, il cantonne le stagiaire à sa frontière, hors du champ d'application du droit du travail<sup>9</sup>.

Plutôt marginalisé par le législateur au profit de contrats de travail spéciaux bénéficiant notamment aux jeunes demandeurs d'emploi<sup>10</sup>, la pratique des stages étudiants n'a cessé de croître au fil du mouvement de professionnalisation<sup>11</sup> de l'enseignement supérieur particulièrement dans les Universités<sup>12</sup>.

On rappellera que la réalisation d'un stage est, pour de nombreux diplômes, obligatoire et en conditionne l'obtention<sup>13</sup>.

Pourtant, la pratique des stages reste controversée. D'abord, comme en témoigne l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 relatif à l'alternance et aux stages, qui entend « mettre fin aux conventions de stages de

- 
8. « Opération 50.000 jeunes », 1975, « Stages Granet » 1975. Pacte national pour l'emploi des jeunes : Loi n°77-704 du 5 juillet 1977 réglant les stages pratiques en entreprise, puis loi n°78-898 6 du juillet 1978 et loi n°79-595 du 10 juillet 1979. V. BALLEST S. (1981), « Emploi précaire des jeunes et chômage différé », *Droit ouv.*, 82.
9. Pour une analyse critique : V. not. ELBAUM M. (1988), « Petits boulots, stages, emplois précaires : quelle flexibilité pour quelle insertion... ? », *Dr. soc.*, 311 ; PETTIT M. (1981), « Formes modernes d'exploitation de la main-d'œuvre. Les pratiques et leurs justifications judiciaires », *Dr. Ouvrier*, 131 ; POIRIER M. (1993), « L'accession au travail : insertion ou formation ? », *Dr. soc.*, 257.
10. Loi n°89-405 du 19 décembre 1989 et loi n°91-1414 du 31 décembre 1991. Sur la question, voir SCIBERRAS J.-C. (1988), « Le stagiaire dans l'œil du cyclone », *Dr. Soc.*, 795 et références précitées note 9. Adde GAMET L. (2002), *Les contrats de travail conclus au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi*, LGDJ.
11. Concept autour duquel s'agrègent de multiples processus et toujours objet de controverses virulentes. Par exemple, Alain RENAULT, *Le Monde* du 2 octobre 2009 et Paolo TORTONESE, *Le Monde* du 23 octobre 2009. Déjà, *Le Monde*, 9 avril 1976. V. aussi MARZANO M. (2008), *Extension du domaine de la manipulation, de l'entreprise à la vie privée*, Grasset, pp. 102-105. Mais il ne faudrait pas oublier que depuis 1971 l'accent est mis sur la nécessité d'adaptation de l'enseignement aux débouchés professionnels (loi n°71-577 du 16 juillet 1971). L'article L. 122-3 du code de l'éducation prévoit que tout jeune doit se voir offrir, avant sa sortie du système éducatif et quel que soit le niveau d'enseignement qu'il a atteint, une formation professionnelle.
12. P. HETZEL, Directeur général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle, rappelle, lors que Conseil d'orientation pour l'emploi du 6 janvier 2010 que « l'insertion professionnelle des étudiants est désormais au cœur de tous les débats de l'enseignement supérieur, de tous les projets stratégiques des établissements ». Adde article 1<sup>er</sup> de la 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (cf. C. éduc., art. L. 123-3).
13. Par exemple, arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie de l'espace européen de l'enseignement supérieur (JO du 13 août 2005). Il en va de même pour les BTS (Décret, n° 95-665 du 5 mai 1995, modifié), les licences professionnelles (Arrêté du 17 novembre 1999) ou du diplôme national de master (Arrêté du 25 avril 2002). V. GIRET J.-F. et ISSEHNANE S. (2010), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle », *Net.Doc.*, n°71.

complaisance » (art. 10), les abus n'ont pas cessé<sup>14</sup>. Des offres de stage se confondent avec des offres d'emplois (stages longs exigeant des qualifications de plus en plus élevées) et des diplômes sont, de l'aveu même du Ministre de l'enseignement supérieur, créés aux seules fins de « distribuer des conventions de stages à des jeunes qui s'inscrivent à la fac uniquement dans le but d'en obtenir un<sup>15</sup> ». Enfin, l'encadrement légal et réglementaire n'a pas dissipé les questionnements relatifs à l'objet du stage, faute d'une définition. Au contraire même, puisque, si selon l'heureuse formule de M. Petit, « la qualification de stagiaire se mesure dans la distance qu'elle met avec celle de salarié<sup>16</sup> », on constate, malgré l'insertion de la réglementation des stages dans le code de l'éducation, un curieux rapprochement de la condition du stagiaire vers celle de salarié. En conséquence, si le stage en entreprise peut être encouragé, c'est à la condition de beaucoup mieux l'encadrer (II) car le droit positif apparaît clairement insuffisant (I). Et, si les droits attribués aux stagiaires peuvent être

compris comme une amélioration de leur situation, ils révèlent aussi l'institutionnalisation d'un travail gratuit tandis que d'autres instruments juridiques sont plus adaptés à l'objectif d'associer formation et travail (III).

## I- Une réglementation insatisfaisante

On reproche souvent au législateur la piètre qualité des normes, leur instabilité et partant le défaut d'intelligibilité des règles applicables<sup>17</sup>. Le dispositif donnant aujourd'hui corps aux stages étudiants ne semble malheureusement pas devoir échapper à cette critique. Issu, en 2006, d'un amendement gouvernemental au projet de loi relatif à l'égalité des chances déposé par M. Jean-Louis Borloo<sup>18</sup>, le corpus législatif et réglementaire a déjà fait l'objet de nombreuses retouches. A cet ensemble, s'ajoutent une charte dont l'objectif est de sécuriser la pratique des stages tout en favorisant leur développement<sup>19</sup> et un accord national interprofessionnel<sup>20</sup>. Quoiqu'éclairant l'esprit de la réglementation, les deux textes soulèvent des difficultés techniques peu propices à en assurer l'accessibilité et la

14. *Courrier International* n°1075, « Profession stagiaire », juin 2011 ; *Liaisons Sociales Magazine*, mai 2010, p. 8 ; *Le Monde Économie*, 13 avril 2010, p. 8. ROSSARD M. (2009), « La mobilisation se poursuit contre les stages non régulés », *Entreprises & Carrières*, n°955 du 19 au 25 mai 2009 ; BECHAUX S.(2007), « Pour les stagiaires, rien n'a changé », *Liaisons sociales magazine*, sept., p.34 et, du même auteur, « Stagiaires, la galère continue », *Liaisons sociales magazine*, mai 2007, p. 10. HAUTEFORT M. (2006), « Faux stagiaires, vrais salariés », *Les Échos*, 12 déc.

15. Laurent Wauquiez, in *La Croix* du 9 août 2011, « Que l'on traque les abus concernant les stages ».

16. PETIT F. (2007), « La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Dr. soc.*, 1127.

17. BORENFREUND G. (1996), « Le droit du travail en mal de transparence ? », *Dr. soc.*, 461

18. On se souviendra notamment que ce texte porta également création du Contrat Première Embauche pour les jeunes de moins de 26 ans, article 8 de la Loi, qui fut immédiatement suspendu !

19. Charte des stages en entreprise, en date du 26 avril 2006, mettant en présence l'État, le Medef, la CGPME, l'UPA, l'UNAPL, les établissements d'enseignement supérieur membres de la Conférence des présidents d'universités, de la Conférence des grandes écoles, et de la Conférence des directeurs d'écoles et formations, d'ingénieurs, les représentants des étudiants.

20. 7 juin 2011 précité. Cet accord s'inscrit dans une série de textes de même nature fruits d'une pratique assidue de négociation à ce niveau en 2011 s'intéressant spécifiquement à l'emploi des jeunes.

compréhension. On relèvera, en premier lieu, la nature juridique incertaine de la Charte dépourvue, semble-t-il, de toute normativité alors même qu'elle liste de nombreux engagements<sup>21</sup> et ébauche les contours, au demeurant discutables, de l'objet du stage<sup>22</sup>. Il est à cet égard topique que l'accord national interprofessionnel demande que ladite Charte des stages étudiants soit signée par les parties intéressées en même temps que la convention de stage<sup>23</sup>. On s'étonnera, en second lieu, du caractère plus incitatif que normatif de l'accord national interprofessionnel. Il prend en effet pour destinataire tantôt le législateur auquel « il demande de » et les entreprises auxquelles « on préconise de » et, lorsque les rédacteurs créent une obligation, celle-ci doit être articulée avec les dispositions impératives du code de l'éducation, siège du dispositif. Or, si le législateur s'est inspiré du texte conventionnel, la rédaction de certaines dispositions ne manquera pas de soulever certaines difficultés de combinaison entre les textes applicables.

Reste, en dernier lieu, une interrogation concernant l'insertion des règles dans le code de l'éducation. La pratique de « loi négociée »<sup>24</sup> en droit social, et spécialement dans le domaine de la formation professionnelle, est bien connue mais il est sans doute plus surprenant d'en retrouver la teneur dans le code de l'éducation. Certes la reconfiguration, en

2008, du Code du travail a organisé le transfert dans d'autres codes de dispositions dérogatoires ou particulières mais la réglementation des stages aurait aussi pu trouver sa place au sein du code du travail dans sa partie consacrée à la formation tout au long de la vie. Ce parti pris outre une certaine marginalisation du dispositif, alors que des droits logés dans le code du travail sont applicables aux étudiants stagiaires, élude la question, pourtant essentielle, de l'objet du stage.

Malgré la multiplication des sources forgeant un cadre juridique applicable à l'étudiant stagiaire en entreprise, aucun texte ne précise distinctement l'objet stage. Il se dévoile pourtant en filigrane. Le stage participe, d'abord, de la professionnalisation des enseignements mais il ne saurait en être l'outil exclusif et rien ne démontre, au surplus, sa supériorité pédagogique par rapport à d'autres modes ou moyens de professionnalisation comme les enseignements dispensés par des professionnels, les études de cas ou jeux d'entreprise par exemple. Le stage s'inscrit, enfin, dans le prolongement de l'acquisition des connaissances académiques, par leur mise en pratique dans des milieux professionnels. L'immersion de l'étudiant dans ces environnements ouvre ainsi sur la découverte ou la familiarisation avec les entreprises et les métiers. Le stage permet, à terme, de

21. La Charte devant être annexée à la convention, on pourrait soutenir qu'elle en devient l'accessoire (cf. art. 5 du décret, n°2006-1093 du 29 août 2006, *JO*, n° 201 du 31 août 2006).

22. Voir infra.

23. Art. 16 alinéa 2, de l'accord national interprofessionnel.

24. SUIPIOT A. (2003), Un faux dilemme : la loi ou le contrat ?, *Dr. soc.*, 59. Adde, DESPAX M. (1987), « De l'accord à la loi », *Dr. soc.*, 184 ; VERDIER J.-M., LANGLOIS Ph. (1972), « Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *D.*, *Chr.*, 253.

rendre convergents, d'une part, les connaissances et les compétences et de créer, d'autre part, une passerelle entre le monde de l'enseignement et celui de l'entreprise. Comment ? Par l'observation ou par l'accomplissement d'un travail ?

Les décrets d'application de la loi et la Charte des stages orientent clairement vers le travail puisque la convention de stage doit prévoir et préciser les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation<sup>25</sup> ; on envisage même le plus souvent une mission c'est-à-dire des tâches finalisées vers un but intéressant le stagiaire et plus encore l'entreprise. Ainsi selon la Charte, l'étudiant s'engage à réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées à respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ! Cette orientation reflète assez bien la conception patronale du stage exprimée sous la plume de M. Gattaz<sup>26</sup>. Selon ce dernier, « *le stage, s'il forme des jeunes à des métiers permet de les juger, permet souvent de constituer une pré-embauche, une sorte de période d'essai et de détecter des talents. Ce n'est pas un hasard si les entreprises qui réalisent les meilleures embauches de cadres sont celles qui reçoivent le plus de stagiaires créant ainsi une sorte de vivier où elles peuvent repérer les sujets les plus doués* ». Cette orientation n'est pas fondamenta-

lement contredite par les rares auteurs s'intéressant aux stages.

Ainsi, pour M. Petit, « *on peut concevoir qu'un salarié en poste puisse confier à un stagiaire certaines de ses tâches, mêmes régulières, dans le but d'être aidé et de l'aider ; d'une part, le salarié en poste dispose d'une assistance lui offrant un plus grand confort dans l'exercice de son métier et contribuant à une plus grande efficacité professionnelle, d'autre part, le stagiaire tire de son expérience la possibilité d'associer à son savoir un savoir-faire* »<sup>27</sup>.

Cette conception instrumentale du stage révèle sa part intrinsèque d'ambiguïté puisque, par son objet, il place le stagiaire en situation de travail.

Or, une telle conception est éminemment contestable. Elle repose, d'abord, sur un présupposé accordant au travail une vertu spontanément formatrice sans que cela ne soit démontré et ce, d'autant plus, qu'en exécution de la convention de stage, l'entreprise d'accueil n'a aucune obligation de formation de l'étudiant stagiaire. Le décret du 29 août 2006 prévoit simplement que l'entreprise s'engage à accompagner le stagiaire et désigne, à cette fin, un responsable de stage. Elle entretient enfin une confusion avec l'objet du contrat de travail qui consiste en la réalisation d'un travail au profit d'autrui. Or le stage ne devrait profiter qu'au stagiaire et non pas à l'entreprise, cette dernière ne devant

25. Art. 3 du décret n°2006-1093 du 29 août 2006, précité.

26. GATTAZ Y., ancien président du CNPF devenu MEDEF, in « Stage en entreprise : l'apport aux entreprises des jeunes en formation. A l'usage des chefs d'entreprise, des responsables du personnel, des cadres, des enseignants ». Paris Fondation Jeunesse et entreprise, p. 77 cité par GAMET L., thèse précitée.

27. PETIT F., article précité.

tirer aucun bénéfice de la présence du stagiaire. Faut-il rappeler que le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise (C. éduc., art. L. 612-8), de remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier<sup>28</sup> ?

Or non seulement les textes, de nature et valeur juridique très différentes, comme les pratiques entretiennent cette confusion et, non sans paradoxes, les droits créés au bénéfice du stagiaire s'avèrent brouiller la frontière déjà poreuse entre stage et contrat de travail. D'aucuns ont pu se féliciter qu'enfin une gratification, bien modeste au demeurant, soit accordée au stagiaire qui accomplit un stage d'une durée consécutive ou non supérieure à deux mois<sup>29</sup>. A n'en pas douter la source de l'obligation est ici la loi ce qui peut surprendre pour une gratification qui revêt, en principe, pour son auteur un caractère libéral, c'est-à-dire facultatif et dépourvu de toute contre-prestation pour son bénéficiaire ! Or d'évidence cette gratification compense un travail accompli au profit de l'entreprise. L'accès ouvert aux activités sociales et culturelles servies par le comité d'entreprise participe de ces confusions puisqu'on convient

généralement qu'elles visent à améliorer les conditions de vie ou de travail à destination principalement de ceux qui accomplissent un travail au profit de l'entreprise. L'incohérence s'accroît encore par la continuité instaurée entre stage et contrat de travail résultant de la déduction de la durée du stage de la période d'essai lorsqu'une embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les *activités confiées au stagiaire* (sic)<sup>30</sup> ou de la prise en compte de la durée du stage au titre de l'ancienneté<sup>31</sup>. Ainsi, loin de dissiper l'ambiguïté que porte le stage et partant de lutter contre les dérives qu'elle prétend pourtant limiter, la réglementation et les gardes fous qu'elle institue rend nécessaire de repenser la notion même de stage.

## II- Le cantonnement des stages

Ce n'est pas tant le stage, en tant que moyen de professionnalisation des études, que la convention de stage comme support juridique à l'exécution du stage en entreprise qui doit être mis en cause. En effet, nul ne conteste radicalement l'intérêt des stages en entreprise en tant qu'ils permettent aux étudiants de conforter leur orientation, de faciliter une confrontation de leurs connaissances théoriques à des pratiques dans un cadre professionnel et de leur donner

28. Art. 6 du décret, n°2006-1093 du 29 août 2006. Cf. CA Paris, 19 janvier 1995, RJS 1995, n°588 pour un stagiaire remplaçant un salarié absent.

29. 12,5% du plafond de Sécurité sociale soit actuellement 417,09 € par mois (C. éduc., art. L. 612-11) ; addé décret, n°2008-96 du 31 janvier 2008.

30. Souligné par nous.

31. C. trav., art. L. 1221-24 nouveau.

une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers<sup>32</sup>. Toutefois, dès lors que le stage a pour objet un travail dont l'entreprise tire profit, il n'est pas acceptable qu'il ne trouve pas sa concrétisation dans un contrat de travail fut-il particulier.

Placé dans une situation de vulnérabilité tant à l'égard de l'établissement d'enseignement que de l'entreprise, l'étudiant n'a d'autre choix que d'accepter cette situation, lorsqu'au surplus, les discours dominants donnent à penser que ce travail conditionne la carrière professionnelle sans laquelle il n'aura, dans notre société, ni dignité ni valeur. Loin d'assurer la protection de l'étudiant, les règles institutionnalisent une forme de travail gratuit que les garde-fous mis en place favorisent.

On ne reviendra pas sur l'obligation faite à l'entreprise de gratifier le stagiaire dont la cause subjective est, on l'a dit, le travail accompli au profit de cette dernière. La difficulté tient aux types d'activités effectués par l'étudiant dans l'entreprise pendant son stage. L'analyse du dispositif conduit, nous semble-t-il, à écarter une action de formation dont l'entreprise serait débitrice. Selon les textes, la convention doit définir les « activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation<sup>33</sup> » du diplôme préparé. Pas plus, l'étudiant ne devient débiteur d'une obligation d'exécuter un quelconque travail. Pourtant, et la contradiction devient alors frappante,

l'article L. 612-9 du code de l'éducation dispose que la durée maximale du stage par année d'enseignement est de six mois avec des possibilités de dérogation, c'est-à-dire d'allongement ! D'évidence de telles périodes sont totalement disproportionnées s'il s'agit simplement de découvrir l'organisation d'une entreprise, le fonctionnement d'un service, l'exercice d'un métier ou même d'éprouver la capacité de l'étudiant à mobiliser des connaissances par la mise en œuvre de compétences professionnelles. Dans cette perspective, il n'est nul besoin qu'un stage, étymologiquement séjour temporaire, s'étende sur des durées aussi longues que celles permises par les textes. Des stages brefs, répétés, le cas échéant, au cours d'une même année, doublés d'un travail écrit d'analyse seraient un rempart sérieux à l'accomplissement d'un travail au profit de l'entreprise. Il conviendrait, dans cette perspective, de limiter la durée des stages à quelques semaines, d'interdire donc les stages de longue durée souvent accomplis en alternance lorsque le diplôme préparé par l'étudiant est professionnalisant.

En définitive, le stage pourrait se définir comme une période limitée, de brève durée (8 semaines maximum, consécutives ou non sur une année), pendant laquelle un étudiant est accueilli en entreprise, pour se consacrer à des activités précises, en conditions professionnelles, sous la responsabilité d'un membre de cette entreprise, en vue de

32. En ce sens, accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

33. Art. 3 du décret n°2006-1093 du 29 août 2006.

compléter sa formation. Par ailleurs, le stage, pour être valable, doit impérativement faire l'objet d'une convention tripartite et ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de se substituer à un contrat de travail de quelle que nature que ce soit ou d'accomplir un travail productif au bénéfice de l'entreprise.

Seule cette conception du stage, certainement rigoureuse, pourrait permettre un reflux du travail gratuit de l'étudiant qui le lèse mais qui a également un coût social non négligeable, peut-être même considérable et dont le seul bénéficiaire est finalement l'entreprise. Elle serait alors à même de légitimer l'insertion de la réglementation du stage dans le code de l'éducation. Pour quelle effectivité ? De ce point de vue, il est surprenant que le dispositif d'encadrement des stages, modifié à plusieurs reprises, et dont les organisations syndicales se sont saisies, ne prévoie aucune sanction<sup>34</sup>. Le resserrement des stages à un objet restrictivement délimité suppose donc de s'intéresser à cette question. Malgré l'absence de dispositions expresses, des sanctions existent cependant à l'encontre de l'entreprise utilisatrice de main-d'œuvre gratuite et peuvent être recherchées, au plan civil, dans le mécanisme de la requalification, et au plan pénal, dans la mobilisation de certaines infractions. En revanche, faute de texte,

les établissements d'enseignement, pourvoyeurs de stagiaires<sup>35</sup>, partie à la convention de stage et dont l'une des obligations consiste en la validation du projet de stage proposé par l'étudiant semblent bénéficier d'une certaine impunité.

A l'encontre de l'entreprise, le stagiaire occupé à l'accomplissement d'un travail pour le compte de l'entreprise peut demander la requalification de la convention de stage en contrat de travail. Ce n'est d'ailleurs pas tant le lien de subordination qu'il convient de rapporter, puisque le stagiaire se place nécessairement sous l'autorité de l'entreprise<sup>36</sup>, que sa participation exclusive aux fonctions d'un emploi dans l'entreprise en l'absence de tout accompagnement. De ce point de vue, on peut regretter que la Cour de cassation, dans une formulation générale, énonce qu'un stage implique nécessairement l'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité fonctionnelle de l'entreprise d'accueil<sup>37</sup>, les juges du fond ne sanctionnant donc que les abus les plus manifestes. C'est ainsi que la Cour d'appel de Bordeaux, pour requalifier un stage en contrat de travail, a retenu que la convention de stage avait été détournée de son objet dès lors que stagiaire a exécuté *des travaux beaucoup plus importants* (sic)<sup>38</sup> que ceux d'un simple stagiaire, signant des courriers,

34. Voir cependant, une proposition déposée sur le bureau du Sénat au mois juillet 2007 restée sans suite ; proposition de loi n°387 visant à organiser le recours aux stages (annexe au procès-verbal de la séance du 12 juillet 2007).

35. D'autant que depuis la loi n°2009-1437 du 24 nov. 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (JORF n°0273 du 25 novembre 2009 page 20206 texte n°2), les stages hors cursus sont prohibés.

36. Cass. soc. 17 oct. 2000, n°98-40.986, Bull. civ. V. n° 336, Dr. soc. 2001. 192, obs. J. MOULY.

37. Cass. soc. 4 oct. 2007, n°06-44.106, Bull. civ. V. n°153

38. Souligné par nous.

établissant qu'il agissait en tant que décideur, recevant des propositions de contrats et y donnant suite, étant nommément désigné comme responsable commercial dans un document interne à l'entreprise et participant de fait à des réunions mensuelles de responsables d'agences<sup>39</sup> ! La reconnaissance d'un contrat de travail ouvrira alors droit pour le stagiaire, désormais salarié, à un rappel de salaire depuis le début du stage, ce salaire ne pouvant être inférieur au minimum légal<sup>40</sup>. Au plan pénal, la requalification peut caractériser le délit de travail dissimulé (C. trav., art. L. 8221-1 et L. 8221-3)<sup>41</sup> et dans des cas, que l'on veut croire exceptionnels, l'application du délit d'abus de vulnérabilité dans l'utilisation du travail de stagiaires<sup>42</sup>.

Quant à l'établissement d'enseignement, il apparaît être à l'abri de toute sanction notamment pénale au titre d'un prêt de main-d'œuvre à but lucratif (C. trav., art. L. 8241-1 s.). En effet, pour que ce délit soit constitué encore faut-il que soit démontré le but lucratif de l'opération, c'est-à-dire un gain, ce que les juges ne peuvent établir compte tenu de l'activité même de l'établissement d'enseignement<sup>43</sup>.

On ne peut donc que regretter l'absence de sanctions y compris administratives opposables aux établissements de formation ou d'enseignement, lesquels construisent aussi leur image auprès des étudiants sur leur carnet d'adresses professionnelles.

Pour autant, l'insertion d'un étudiant en milieu professionnel pour accomplir un travail profitable à l'entreprise ne doit pas être proscrit d'autant que le code du travail offre, avec le contrat de travail de type particulier, un cadre juridique approprié associant, dans la pratique éprouvée de l'alternance, formation et travail.

### III- La promotion du contrat de travail de type particulier

Forgée à partir du contrat d'apprentissage<sup>44</sup>, la catégorie « contrat de travail de type particulier » ne fait cependant pas l'objet d'une réglementation à part entière dans le code du travail. Ainsi, tandis que l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 portant création du contrat de professionnalisation le désignait comme tel, le législateur n'a pas repris cette qualification.

39. CA Bordeaux, 1<sup>er</sup> avril 2003, RJS 2003, n° 1355 ; *adde*, Cass. Soc., 27 oct. 1993, n°90-42.620 ; CA Paris, 26 oct. 2003, *Liaisons sociales*, n°14354, 5 mars 2005, p. 1).

40. Cass. crim., 3 décembre 2002, n°02-81.453.

41. Voir, TGI Paris, 29 septembre 2006, rapporté par le journal *Les Échos* du 12 décembre 2006. *Adde*, Cass. crim. 26 mai 2010, n°09-86095.

42. C. pén., art. 225-13, *adde* Cass. crim., 3 déc. 2002, n° 02-81.453, Bull. crim. n°215. Rendue dans un contexte particulier de stages en hôtellerie (travail 7 jours sur 7, de 23 heures à 7 heures pour une durée hebdomadaire comprise entre 56 et 63 heures et pour une rémunération fixée à 1 750 francs [environ 277 €] pour 190 heures).

43. Cass. crim. 26 mai 2010, n°09-86.095.

44. « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur », C. trav., art. L. 6121-1 al. 1.

Si l'appellation « contrat en alternance<sup>45</sup> » est parfois utilisée, elle n'est pas vraiment pertinente. En effet, non seulement elle ne rend pas exactement compte de la situation visée, la formation peut se dérouler en alternance<sup>46</sup> à la différence du contrat dont l'exécution est continue, mais le contrat de professionnalisation, par exemple, n'implique pas non plus une alternance dans le cadre de la formation du salarié.

En dépit de ces errements terminologiques, cette catégorie semble pouvoir regrouper toutes les figures de contrat de travail associant formation et travail<sup>47</sup>. Formant un ensemble sans doute hétérogène, les contrats de travail de type particulier, spécialement le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, ont cependant en commun plusieurs caractères.

Ce sont d'abord des dispositifs à caractère impératif laissant un espace limité à la singularisation contractuelle, sous réserve de l'amélioration des droits légaux. Ces contrats sont, ensuite, le plus souvent « aidés », c'est-à-dire exonérés de charges sociales ou mobilisant diverses incitations financières pour leur conclusion. Il s'ensuit que la conclusion et l'exécution de ces

contrats appellent des contrôles de l'administration du travail d'abord<sup>48</sup>, des organismes impliqués tels que les Chambres de commerce ou les OPCA ensuite et des représentants du personnel de l'entreprise enfin<sup>49</sup>.

Enfin et surtout, ces contrats ont pour objet non pas une activité exclusive de travail mais une mise en activité professionnelle couplée à une obligation de formation requérant de l'employeur des moyens adaptés en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification.

Ces contrats de travail sont donc de véritables instruments de formation par lesquels l'action de formation, reposant idéalement sur l'alternance, est une obligation essentielle et adaptée à l'objectif visé par le contrat de travail, au point même que l'activité de travail peut en sembler l'accessoire<sup>50</sup>.

Pourtant, malgré ces caractéristiques communes, on peut déplorer une cohérence des régimes juridiques du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation doublement mise à défaut que les retouches récentes ne corrigent guère. On soulignera, en premier lieu, la différence d'intensité dans la mise en œuvre de l'obligation de formation

45. Notamment accord national interprofessionnel du 7 juin 2011, précité.

46. L'alternance se conçoit comme une modalité de formation qui suppose une succession de séquences de formation dans un établissement d'enseignement et de formation – travail en entreprise. Surabondamment, on observera que le contrat de professionnalisation peut associer enseignement professionnel et activités professionnelles en alternance ou pas (C. trav., art. L. 6325-2) tandis que l'alternance conditionne la création d'une UFA et est une modalité d'exécution du contrat de professionnalisation.

47. Sur ce point et les dispositifs aujourd'hui abrogés, GAMET L., précité n°13 et.

48. Quoique ceux-ci soit supprimés ou assouplis. Voir D. n°2011-535 du 17 mai 2011 modifiant l'article D. 6325-1 et abrogeant l'article D. 6325-3 du code du travail. Ce texte ramène à vingt jours le délai imparti à l'Opcva pour vérifier la conformité du contrat de professionnalisation.

49. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés et les délégués syndicaux sont informés sur les effectifs de l'entreprise concernée par ces contrats. C. trav., art. R. 2323-17.

50. PAULIN J.-F., THIVIN S., *L'étudiant en entreprise*, Lamy Axe Droit, 2010, p. 120 s.

pourtant substantielle dans les deux contrats. Le tutorat est une condition de l'exécution du contrat d'apprentissage tandis qu'il n'est que facultatif pour le contrat de professionnalisation<sup>51</sup> même si, assez curieusement d'ailleurs, la loi l'impose lorsque ce contrat est conclu pour des activités saisonnières<sup>52</sup>. Or, d'évidence, il serait opportun que le tutorat devienne obligatoire pour tous les contrats de type particulier<sup>53</sup> et conduise à la création d'un statut de tuteur, organisant sa formation, la fonction et les moyens dont il devrait disposer<sup>54</sup>. Dans cette perspective, les règles déjà existantes pour le contrat d'apprentissage créant le titre et la fonction de maître d'apprentissage pourraient utilement servir de trame. Exigence nécessaire mais dont on peut se demander, par ailleurs, comment elle peut être satisfaite lorsqu'une entreprise se confond avec la personne de l'entrepreneur n'ayant d'autres qualités que son statut. En effet, la loi vient d'ouvrir au particulier employeur la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation, situation peu propice, semble-t-il, à concourir au transfert de compétences

en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle<sup>55</sup>. La même remarque peut être reproduite relativement à l'ouverture de l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire. En effet, dans cette configuration bien que l'entreprise intérimaire ait la qualité d'employeur, ce n'est pas elle qui devra assurer la formation de l'apprenti mais l'utilisateur de main-d'œuvre. La dissociation ainsi opérée est étonnante puisque l'entité juridique intéressée financièrement à la mise en œuvre du contrat n'assume pas l'obligation essentielle qui en dépend<sup>56</sup> !

En dernier lieu, si l'on peut se féliciter que la combinaison d'une formation et d'un travail se concrétise dans un véritable contrat de travail et non pas, comme d'aucun ont pu le souhaiter, dans un contrat de formation<sup>57</sup>, le caractère dérogeatoire de ces contrats reste insatisfaisant. Les contrats de type particulier sont en effet une sous espèce de contrat de travail à durée déterminée dérogeant eux-mêmes au droit commun de ces derniers. C'est ainsi que le salarié, partie à un tel contrat, ne peut prétendre à son

51. C. trav., art. D. 6325-6, alinéa 1. Comp. Cependant avec les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie.

52. Loi n°2011-893 du 21 juillet 2011 modifiant l'article L. 6222-5-1 du code du travail. Si l'ouverture du contrat de professionnalisation à de telles activités n'est pas critiquable en soi, on peut se demander quelle sera l'effectivité réelle de ce dispositif. La conclusion et l'articulation de deux contrats avec des employeurs différents dans des régions possiblement éloignées laissent un peu perplexes.

53. L'accord national interprofessionnel du 7 juillet 2011 (art. 7) vient cependant de rendre le tutorat obligatoire. Toutefois, cet accord n'a pas encore fait l'objet d'un arrêté d'extension et ne couvre donc pas toutes les entreprises. Une modification réglementaire s'impose en conséquence.

54. PETIT F. (2006), « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », *Dr. soc.*, 1136.

55. Article 31 de la loi n°2011-893 du 21 juillet 2011. On soulignera sur les ruptures avant terme des contrats d'apprentissage surviennent plus fréquemment dans les TPE faute précisément d'un encadrement suffisant. L'extension de la mission de médiateur pour l'apprentissage (C. trav., art. L. 6222-39) aurait sans doute gagné à bénéficier aux contrats de professionnalisation.

56. Article 7 de la loi n°2011-893 du 21 juillet 2011 (C. trav., art. L. 1251-7).

57. BOUBLI B. (1982), « Les contrats permettant une formation en alternance », *Dr. soc.*, 141. Cf. la nature juridique du contrat d'apprentissage en Allemagne présentée comme relation de travail imparfaite. GAMET L. précité, n°289 et s.

terme au versement d'une indemnité de fin contrat<sup>58</sup>.

On pourrait pourtant penser que son paiement ait un caractère incitatif à l'embauche. Surtout, les jeunes bénéficiaires de ces contrats perçoivent un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance<sup>59</sup>. Cette règle semble trouver sa justification dans l'idée que le jeune passe une partie de son temps en formation et qu'en situation de travail sa productivité ou la qualité de son travail serait moindre. De tels arguments sont très discutables et finalement peu convaincants.

On observera que, légalement, la durée du travail du salarié comprend le temps passé en formation comme le temps de travail en entreprise<sup>60</sup>. La distinction fondée sur les activités n'est donc pas juridiquement pertinente. Quant à l'idée que la qualité ou la quantité du travail du jeune en formation serait inférieure à celle d'un autre, elle nécessiterait une mise à l'épreuve pratique et ne résiste pas non plus, sur un plan technique, à la comparaison de sa situation à celle d'un salarié nouvellement embauché pendant l'exécution d'une période d'essai. Ayant pour objet d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience<sup>61</sup>, l'essai n'autorise en rien le paiement d'un

salaire minoré par rapport à celui d'un salarié occupant le même emploi depuis plus longtemps. Reste, in fine, que le paiement d'un salaire en pourcentage du Smic conduit à nier la fonction intrinsèque de ce dernier qui est d'assurer au travailleur un moyen de subsistance minimal<sup>62</sup>.

Si ces contrats de type particuliers, comme le stage sont, par beaucoup de leurs aspects, pensés comme outils à l'appui d'une dynamique de formation professionnelle, cependant très variable, ils sont surtout déployés et instrumentalisés en temps de situation persistante de crise de l'emploi. Ils devraient servir de passerelle vers l'emploi mais ils constituent, dans leur régime comme leur pratique, un réservoir de travail gratuit pour les entreprises faisant directement concurrence à l'emploi salarié<sup>63</sup>. Ultime paradoxe, ils entrent eux-mêmes en rivalité, les employeurs s'appréciant les avantages accordés à la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. Aussi la baisse du nombre de contrats de travail de type particulier conclus ne saurait surprendre, malgré les plans successifs de relance et une politique volontariste des « partenaires sociaux », dès lors qu'ils se trouvent directement et déloyalement

58. C. trav., art. L. 1251-33.

59. Dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage (C. trav., art. L. 6222-27) pour le contrat d'apprentissage. Pour le contrat de professionnalisation, le montant de cette rémunération peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation (C. trav., art. L. 6325-8 et D. 6325-14).

60. C. trav., art. L. 6222-24, pour le contrat d'apprentissage (Cass. Soc., 11 juillet 2000, n°98-41825) ; C. trav., art. L. 6325-10 pour le contrat de professionnalisation.

61. C. trav., art. L. 1221-20.

62. En ce sens GAGET L., précité.

63. LE GUIDEC R. (1998), *Disparition et résurgences du travail à titre gratuit, in le Travail en perspectives*, LGD, p.229.

conurrencés par les stages étudiants de longue durée (six mois) correspondant aux temps de présence des salariés alternants<sup>64</sup>. Le temps semble donc venu pour qu'enfin une refondation complète de la formation des jeunes et notamment des étudiants soit mise sur le métier. Un cantonnement des stages s'impose, une réflexion d'ensemble sur les contrats de type particulier est indispensable. Faut-il maintenir des différenciations justifiées par la multiplicité des situations qu'ils recouvrent<sup>65</sup> ou, au contraire, partir de leur point commun pour unifier leur régime<sup>66</sup> ? Des questions qui interrogent plus avant l'organisation de la formation professionnelle.

---

64. « L'apprentissage en 2009 », *DARES Analyses*, février 2011, n°010. « Le contrat de professionnalisation, en 2010 », *DARES Analyses*, avril 2011, n°028. Pour le mois de juillet 2011, voir *Les Échos*, du 7 juillet « Apprentissage des jeunes, la campagne démarre mal ».

65. Est-il souhaitable que le contrat de professionnalisation demeure ouvert à des étudiants alors que l'article D. 6325-4 du Code du travail dispose que les périodes en entreprise réalisées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation ? Cela est néanmoins rendu possible parce que les étudiants sont inscrits à un diplôme d'État de l'enseignement supérieur à finalité professionnelle reconnu de droit au RNCP !

66. Sur la question du rapprochement de ces contrats et les positions divergentes : Rapport annuel 2010 de la Cour des comptes, CAS note de veille n°169, avril 2010, L'avenir de la formation professionnelle des jeunes CAS et rapport au Président de la République de WARSAMMN M. (2011), « La simplification du droit au service de la croissance de l'emploi », juillet.

## 3.1 BIBLIOGRAPHIE

- Ballet S. (1981), « Emploi précaire des jeunes et chômage différé », *Droit ouvrier*, 82
- Bechaux S. (2007), « Pour les stagiaires, rien n'a changé », *Liaisons sociales magazine*, sept., p.34 et, du même auteur, « Stagiaires, la galère continue », *Liaisons sociales magazine*, mai 2007, p. 10
- Borenfreund G. (1996), « Le droit du travail en mal de transparence ? », *Droit social*, 461
- Boubli B. (1982), « Les contrats permettant une formation en alternance », *Droit social*, 141. Cf. la nature juridique du contrat d'apprentissage en Allemagne présentée comme relation de travail imparfaite. Gamet L. précité, n°289 et s.
- Dares (2011), « L'apprentissage en 2009 », *DARES Analyses*, février, n°010
- Dares (2011), « Le contrat de professionnalisation, en 2010 », *DARES Analyses*, avril, n°028
- Génération Précaire [Raphaël et Simon] (2006), « La "grippe stagiaire". Le stage : syndrome d'une société en crise », *Mouvements*, 2006/5, n°47-48, pp. 182-189
- Despax M. (1987), « De l'accord à la loi », *Droit social*, 184
- Elbaum M. (1988), « Petits boulots, stages, emplois précaires : quelle flexibilité pour quelle insertion... ? », *Droit social*, 311
- Favennec-Hery F. (1988), « SIVP et déclin du contrat de travail », *Droit social*, 511
- Gamet L. (2002), *Les contrats de travail conclus au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi*, LGDJ
- Giret J.-F. et Issehnane S. (2010), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle », *Net.Doc*, n°71
- Hautefort M. (2006), « Faux stagiaires, vrais salariés », *Les Échos*, 12 déc.
- Le Guidec R. (1998), *Disparition et résurgences du travail à titre gratuit, in le Travail en perspectives*, LGDJ, p.229
- Marzano M. (2008), *Extension du domaine de la manipulation, de l'entreprise à la vie privée*, Grasset, pp. 102-105
- Mouret E. (1982), « La place des stages dans la formation : jalons historiques et méthodologiques », *Droit social*, 101
- Paulin J.-F., Thivin S. (2010), *L'étudiant en entreprise*, Lamy Axe Droit, 332p.
- Petit F. (2006), « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », *Droit social*, 1136

Petit F. (2007), « La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Droit social*, 1127

Pettit M. (1981), « Formes modernes d'exploitation de la main-d'œuvre. Les pratiques et leurs justifications judiciaires », *Droit Ouvrier*, 131

Poirier M. (1993), « L'accession au travail : insertion ou formation ? », *Droit social*, 257

Supiot A. (2003), Un faux dilemme : la loi ou le contrat ?, *Droit social*, 59

Verdier J.-M., Langlois Ph. (1972), « Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif », *Dalloz*, Chron. 253

Warsamnn M. (2011), « La simplification du droit au service de la croissance de l'emploi », juillet, *rapport au Président de la République*

## 3.2 RÉSUMÉ

Depuis une quinzaine d'années, en France, l'apprentissage en entreprise a gagné en visibilité et en légitimité dans le système de formation professionnelle des jeunes. Il semble même paré de vertus dont l'école serait dépourvue et il est mobilisé régulièrement par le champ politique comme s'il avait des « pouvoirs magiques » pour mettre en symbiose jeunesse et travail. En fait, l'apprentissage en entreprise n'a pu accéder à ce statut que parce que les réformes qui ont contribué à sa résurgence l'ont éloigné de sa forme initiale. Ainsi, même si l'expression peut sembler paradoxale, l'apprentissage salarié s'est scolarisé ; il s'est aussi segmenté et hiérarchisé, au point qu'aujourd'hui, il contribue tout autant que l'école à la ségrégation sociale. Hier les métiers faisaient la différence ; aujourd'hui, ce sont les niveaux de formation qui construisent l'hétérogénéité de l'apprentissage et corrélativement du public apprenant. Du coup, en passant de la formation par le travail au travail de formation, l'apprentissage s'est converti à l'ordre scolaire.



**Gilles MOREAU (1958)**

*gilles.moreau@univ-poitiers.fr*

Professeur de sociologie à l'Université de Poitiers, co-directeur du laboratoire GRESCO (Groupe de Recherche et d'Études Sociologiques du Centre Ouest, EA 3815)

**Thèmes de recherche :**

Jeunesse populaire - Apprentissage - Formation professionnelle - Diplôme - Politiques éducatives

*[http://gresco.labo.univ-](http://gresco.labo.univ-poitiers.fr/spip.php?article122)*

*[poitiers.fr/spip.php?article122](http://gresco.labo.univ-poitiers.fr/spip.php?article122)*



## 3.2 LA CONVERSION DE L'APPRENTISSAGE À L'ORDRE SCOLAIRE

*Gilles Moreau*

Depuis le début du XXI<sup>e</sup>, les politiques publiques convoquent volontiers l'apprentissage en entreprise pour répondre aux « problèmes des jeunes ». Ce fut le cas face à la révolte des cités en 2005 qui donna lieu à la résurgence de « l'apprentissage à 14 ans », aujourd'hui abandonné. Plus communément, c'est en réponse au chômage juvénile, inscrit désormais dans la durée, que les gouvernements « mobilisent » régulièrement l'apprentissage : dès 2003, le rapport Dutreil, partant du constat de l'existence « de métiers sans jeunes et de jeunes sans métiers » préconise un objectif de 500 000 apprentis pour 2007<sup>1</sup> ; objectif repris en 2005, mais pour l'horizon 2009 cette fois-ci, par le ministre Borloo dans le cadre d'un plan dit « de cohésion sociale ». Un an après, à l'issue des mouvements anti-CPE<sup>2</sup> du printemps 2006, un groupe de travail se met en place avec pour mission, entre autres, de développer l'apprentissage dans le supérieur. Cerise sur le gâteau, le dernier gouvernement Fillon donne naissance, en novembre 2010, à un ministère

chargé de l'Apprentissage (et de la Formation professionnelle) confié à Nadine Morano ; une première sous la V<sup>ème</sup> République qui illustre combien l'apprentissage a gagné en reconnaissance et surtout combien il apparaît aux yeux des gouvernants comme la « potion miracle » pour améliorer l'accès au travail des jeunes. Même la Gauche, longtemps méfiante du fait de son soutien à la forme scolaire, défend aujourd'hui cette voie de formation comme en attestent les politiques conduites dans les régions gouvernées par elle, ou encore comme l'indique la récente déclaration d'une candidate à la primaire socialiste, proposant de « lutter contre l'inactivité des jeunes » avec un plan national de l'alternance et de l'apprentissage.<sup>3</sup>

L'apprentissage en entreprise serait-il donc paré de vertus « magiques » qui lui permettraient de mettre en symbiose jeunesse et travail ? Certes, l'apprentissage a gagné depuis les années 1990 en légitimité, du fait de la réforme Séguin de 1987 qui a profondément élargi le

1. DUTREIL R. (2003), *Moderniser l'apprentissage : 50 propositions pour former plus et mieux*, rapport au Premier ministre, 103 p.

2. Contrat Première Embauche.

3. Ségolène Royal, *Le Nouvel Observateur*, 1<sup>er</sup> août 2011.

champ des diplômés accessibles par cette voie de formation, longtemps cantonnée au seul CAP ; du fait également de la loi quinquennale sur l'emploi de 1993 qui a massivement dérégulé le « marché de l'apprentissage » en supprimant l'agrément préalable des entreprises et accru les aides financières dont bénéficient ces dernières lorsqu'elles embauchent un apprenti. Mais cela suffit-il pour en faire l'arme de destruction massive du chômage endémique des jeunes ? Rien n'est moins certain ; tout indique en effet que ces nombreuses réformes ont substantiellement modifié le dispositif au point de le convertir peu à peu à l'ordre scolaire, *id est* à la scolarisation, la hiérarchisation et la segmentation de la formation. Dit autrement, l'apprentissage en entreprise glisse peu à peu de la formation par le travail au travail de formation, et, paradoxalement, les « nouveaux » apprentis sont de moins en moins des « jeunes travailleurs ».

### **I- La scolarisation de l'apprentissage salarié**

Contrairement aux autres contrats qui lui sont souvent hâtivement assimilés sous le vocable commun d'alternance (contrats de qualification, contrats de professionnalisation, etc.), l'apprentissage en entreprise est diplômant. C'est ce qui le distingue des dispositifs d'insertion et le rapproche inexorablement du champ scolaire. Il s'est pourtant longtemps gardé d'y être assimilé, cultivant même une culture « anti-école » au sein de ses institutions (les chambres consulaires ou les centres

de formation d'apprentis) mais également parmi ses agents (formateurs, maîtres d'apprentissage et apprentis).

Néanmoins, cette situation n'a cessé de le mettre en porte-à-faux : pris dans une société qui n'a cessé de scolariser et de diplômer sa jeunesse (Millet & Moreau, 2011), l'apprentissage en entreprise ne pouvait survivre qu'en amplifiant le peu d'école qu'il incorporait déjà.

C'était pour lui un impératif : gagner en vertus scolaires pour ne pas disparaître. Le processus a été long. Il lui a d'abord fallu s'institutionnaliser et gagner en homogénéité (Combes, 1984 et 1986). Il accède à ce premier état avec la création des centres de formation d'apprentis (CFA) dans les années 1960.

Mais il lui faudra pour cela en payer le « prix scolaire ». Comme le rappelle l'historien Antoine Prost, ce qu'on reproche alors à l'apprentissage en entreprise, c'est « l'ignorance de ses apprentis » (2004, p. 639). Il est vrai qu'à l'époque « près d'un quart des apprentis ayant souscrit un contrat n'est inscrit à aucun cours » et « moins de 40% des présentés sont reçus à l'examen » (Kergoat, 2002, p. 42). La transformation des anciens « cours Astier » en CFA conduira donc à une première phase de « scolarisation ». En effet, la circulaire du 16 mai 1961, qui incite à cette transformation, garantit le financement des nouveaux CFA qui s'engagent à relever le temps de formation de 150 à 360 heures par an au minimum, impose le CAP comme référence unique et condamne à termes l'examen de fin d'apprentissage artisanal (EFAA), un examen concurrent défendu par les chambres des métiers (Suteau, 2011). L'aboutissement de ce processus

sera la loi de 1971 qui contribuera à « aligner [l'apprentissage en entreprise] sur les voies scolaires » (Kergoat, 2002, p. 43). L'apprentissage salarié est alors défini comme une voie de formation à part entière, « complémentaire et non concurrentielle » dit la loi, à égalité avec l'apprentissage scolarisé. En janvier 1973, un corps d'inspection de l'apprentissage est créé et rattaché à l'Education nationale, preuve que celle-ci y renforce son contrôle. L'apprentissage « sur le tas » glisse ainsi, de la formation pratique à l'alternance (Combes, 1986). Néanmoins, au moment où il accède à un statut régulé et unifié équivalant en légitimité à l'apprentissage scolarisé, l'apprentissage en entreprise demeure toujours en porte-à-faux avec le système scolaire ; d'ailleurs, la création des CFA et la loi de 1971 n'auront que peu d'effets sur les effectifs apprentis qui continueront au mieux à stagner (Moreau, 2003). En effet, l'apprentissage en entreprise se heurte alors aux politiques scolaires gaulliennes (Prost, 1992) qui visent à allonger la scolarité et à accroître le niveau de formation des générations montantes. La suppression des examens d'entrée en sixième, l'élévation à 16 ans de l'âge de fin de scolarité obligatoire, la création du BEP, du BTS ou du DUT, etc., illustrent ce mouvement. Lequel sera repris et amplifié en 1985 avec la politique dite des « 80% au bac » (Beaud, 2002). Du coup, le CAP, seul diplôme auquel l'apprentissage en entreprise prépare, paraît obsolète, surtout lorsque le lycée professionnel le délaisse en 1985 à l'occasion de la création, « à moyens constants », du baccalauréat professionnel (Prost, 2002).

L'apprentissage en entreprise doit donc à son tour élargir son offre de formation et élever son niveau. Ce sera fait à l'occasion de la réforme Seguin (1987) qui rendra possible la succession de plusieurs contrats d'apprentissage et qui étendra la palette des diplômes proposés en apprentissage à l'ensemble des diplômes professionnels et techniques, puis quelques années plus tard (1992), aux diplômes d'ingénieurs. Les effets sur les effectifs apprentis seront indéniables, surtout à partir des années 1990 (Moreau, 2003). On passe ainsi d'environ 200 000 apprentis en 1990 à plus du double aujourd'hui. Si l'objectif de 500 000 apprentis maintes fois annoncé (*cf supra*) n'est toujours pas atteint, le mouvement de réhabilitation du dispositif est indéniable. Il n'a certes été possible que parce que concomitamment l'idéologie de « l'entreprise formatrice » s'est installée dans le paysage politique (Moreau, 2002), mais également parce que les pouvoirs publics (Etat, régions, chambres consulaires et branches professionnelles) ont déployés moult incitations financières et campagnes de communication pour y contribuer. L'apprentissage en entreprise a néanmoins dû, une fois encore, en payer le « tribut scolaire ». La réforme Seguin a en effet généré un mouvement d'ensemble du dispositif « vers le haut », renforçant mécaniquement la scolarisation de l'apprentissage salarié par l'accroissement du temps passé en CFA ; elle a aussi conduit les CFA à attacher de plus en plus d'importance aux taux de réussite au diplôme du fait d'une extension de l'espace de comparaison/concurrence avec la voie scolaire.

Moins visible mais tout aussi réelle, cette transformation de l'apprentissage a surtout accru le poids des capitaux scolaires, même modestes, dans la réussite des apprentis ou la poursuite d'apprentissage (Moreau, 2003 et 2005) au point d'y observer désormais des inégalités sociales du même ordre que dans le champ scolaire. De ce point de vue, la pédagogie de l'alternance n'est pas une pédagogie alternative.

Conséquences : d'une part, l'apprentissage en entreprise s'est hiérarchisé, et, *a contrario* d'une homogénéisation lentement acquise, a basculé dans une hétérogénéité en des délais relativement brefs. Entre 1995 et 2008, le poids des CAP dans l'apprentissage est passé de 65 à 42%, celui du niveau IV (bac pro, BP, BM) de 14 à 23% et celui des apprentis du supérieur de 7 à 23%<sup>4</sup>. D'autre part, l'apprentissage en entreprise s'est segmenté : certains CFA se sont spécialisés en n'accueillant que des apprentis de niveau supérieur au baccalauréat (BTS par exemple). Chaque université a ouvert son CFA qui fait fi des formations professionnelles de niveaux inférieurs au baccalauréat quand d'autres, ceux dépendants des chambres des métiers notamment, doivent se cantonner au CAP ou au mieux au bac pro ou au BP. Le vocabulaire même de l'apprentissage évolue. Malgré la tentative échouée de rebaptiser les apprentis « étudiants des métiers »<sup>5</sup>, on a vu fleurir des « campus » ou des « universités des métiers », même si les apprentis de niveau supérieur y sont souvent rares ; de même, plus le

niveau de formation des apprentis s'élève, plus sont rares les « maîtres d'apprentissage » et plus fréquents les « tuteurs ».

Devenu polysémique (Moreau, 2008a), l'apprentissage en entreprise constitue désormais une mosaïque.

Il serait illusoire de penser que ces transformations sont sans effet sur l'usage social et scolaire que les jeunes et leur famille font de l'apprentissage.

Croire que l'apprentissage contemporain fonctionne toujours comme celui des années 1960, lorsque le travail y était central et le diplôme accessoire, revient à nier toute historicité au social ; c'est penser minitel face à un ordinateur. Or le discours politique qui promeut l'apprentissage contre le chômage des jeunes est toujours emprunt de cette idéologie qui veut que la mise au travail des jeunes, si possible précoce, les détournerait des chimères des études longues. « L'apprentissage à 14 ans » promu en 2005, dont l'échec fut notoire, indique pourtant bien que « l'appel » du travail n'est pas - ou est de moins en moins - la force motrice du choix de l'apprentissage en entreprise. Du fait de la diversification, de la segmentation et des inégalités qui désormais le caractérisent, l'apprentissage salarié est de moins en moins le recours à une scolarisation en panne. Il n'intervient plus au même moment dans les calendriers de formation et d'insertion et corrélativement l'entrée en apprentissage est de moins en moins homogène. Passons sur les jeunes, très majoritaires, qui dessinent des trajectoires uniquement

4. Source : *Repères et références statistiques*, MEN, édition 2010.

5. DUTREIL R., *op. cit.*

au sein du système scolaire, pour se concentrer sur ceux et celles qui se tournent, à un moment ou un autre vers l'apprentissage en entreprise. Ils ont en commun un contrat de travail, un salaire inférieur au SMIC, une alternance entre entreprise et centre de formation et une « jeunesse » (moins de 25 ans). Mais cette communauté de situation suffit-elle pour réunir un jeune en « désamour scolaire », ayant déjà redoublé au primaire, et parfois au collège, et qui prépare un CAP de maçon ou de mécanicien « véhicules industriels » à l'issue d'une quatrième ou d'une troisième « professionnelle », un jeune au parcours sans redoublement au primaire, qui trébuche au collège et entreprend un bac pro en apprentissage après un détour peu fructueux par le lycée, ou encore un jeune titulaire d'un baccalauréat général qui, à l'issue d'une scolarité satisfaisante et un DUT en poche, entame une licence professionnelle sous statut d'apprenti ? Tous signent leur premier contrat d'apprentissage, mais tous ne le font pas dans les mêmes conditions. Le premier semble fuir l'école, le second, élève correct mais sans plus, a perdu pied au lycée et le troisième rejoint l'entreprise après un parcours scolaire sans accroc. Tous sont apprentis, mais aucun ne fait le même apprentissage, et donc n'entretient le même rapport à l'insertion professionnelle et au travail. En effet, la hiérarchi-

sation de l'apprentissage salarié a une particularité : elle ne fait pas filière. Autrement dit, les entrées dans le dispositif en provenance de la voie scolaire sont étagées et les apprentis « du haut » ne se recrutent pas (ou très rarement) parmi les apprentis « du bas » (Moreau, 2003 ; Kergoat, 2011). Cette singularité de l'apprentissage le rend différentiel.

## II- Une morphologie en mutation

La comparaison de deux générations d'apprentis ligériens<sup>6</sup> permet de souligner ce mouvement de différenciation. La première a signé un contrat d'apprentissage en 1992, soit au lendemain de la réforme Seguin (INSEE Pays de la Loire, 1997) ; la seconde, presque 15 ans plus tard, en 2005 (Moreau, 2008b). Toutes les deux sont inscrites sur un même territoire administratif : les Pays de la Loire<sup>7</sup>. Les deux générations affichent en premier lieu des points communs qui sont autant de lames de fond quasi structurelles, ou tout au moins historiques, de l'apprentissage en entreprise. Ainsi, l'une et l'autre sont masculines, au sens où les filles y sont minoritaires (30% maximum), cantonnées à un nombre limité de métiers, sur-sélectionnées à l'entrée en apprentissage et sous-insérées à la sortie (Moreau, 2000, 2008b). Leur recrutement reste marqué par une origine rurale (près de 35% habitent une commune de moins de

6. Ligérien : habitant en Pays de la Loire.

7. La génération de 1992 a été interrogée en exhaustif sous forme d'un suivi de cohorte en 1995, 1996 et 1997. La population de référence est de 7979 apprentis ayant tous signé un contrat d'apprentissage en 1992. Le taux de réponse final a été de 68% en 1995, et de plus de 90% sur les répondants de 1995 les années suivantes (INSEE Pays de la Loire, 1997) ; la seconde génération, celle de 2005, a été constituée à partir d'un échantillon représentatif (n = 4788) et a été interrogée en 2006/2007 dans les CFA lors de leur seconde année d'apprentissage (Moreau, 2008b).

2000 habitants), des familles relativement stables économiquement (pour la génération 2005, seuls 4,1% des pères sont au chômage ; pour celle de 1992, 3,7%). Le recrutement ouvrier reste également une caractéristique forte de l'apprentissage salarié : la proportion de pères ouvriers de la génération 2005 (55%) est presque la même que pour la génération 1992 (56%) et celle de pères du milieu populaire (ouvriers ou employés) est également stable (65% en 2005 ; 67% en 1992)<sup>8</sup>. Par ailleurs, des différences internes constatées dans la génération 1992 se retrouvent intactes en 2005. Ainsi, dans l'une et l'autre des cohortes, la taille de l'entreprise qui accueille l'apprenti s'accroît avec son niveau de formation et, en CAP, la hiérarchie endogène des métiers, construite sur le niveau scolaire de recrutement des apprentis, est identique d'une génération à l'autre : l'agriculture, le bâtiment, les métiers de la viande et du pain sont les secteurs qui recrutent les jeunes les moins dotés scolairement, à l'opposé des soins personnels (coiffure, etc.), du bois ou de l'électricité (Moreau, 2008b, p. 77). De même, la comparaison des deux générations confirme l'étalement social du recrutement des apprentis. Ainsi, plus on s'élève dans la hiérarchie des diplômes, plus la proportion de père ouvrier décroît et plus celle de père exerçant une profession intermédiaire ou supérieure s'accroît : pour la génération 1992, la proportion d'enfants d'ouvriers était de 60% en CAP, de 48% au niveau V et de

25% en BTS ; pour celle de 2005, les parts respectives sont de 64%, 52% et 37% (INSEE Pays de la Loire, 1997, p. 14 ; Moreau, 2008b, p. 44). Sans être identique, la pente est la même.

Pour autant les deux générations ne sont pas interchangeables. Premier constat : les apprentis d'aujourd'hui sont des jeunes plus vieux. De 1992 à 2005, l'âge moyen des apprentis en année terminale, année du diplôme, est passé de 19 ans et 5 mois à 20 ans et 1 mois. Une enquête sur une génération plus ancienne de 1984, également ligérienne, indiquait une moyenne de 18 ans et 1 mois (INSEE Pays de la Loire, 1990). En vingt ans, les apprentis ont vieilli de deux ans. Ce constat renvoie bien évidemment à la modification structurelle de l'apprentissage. En Pays de la Loire, la génération 1984, d'avant la réforme Seguin de 1987, n'était composée que de CAP et de quelques mentions complémentaires. Celle de 1992 s'ouvre aux niveaux supérieurs : le niveau V pèse encore 86% de la population apprentie, mais le niveau IV monte en puissance (12,7%), alors que les apprentis du supérieur sont une exception (1,3%, essentiellement des BTS). Celle de 2005 a une configuration radicalement différente : le niveau V ne représente qu'un peu plus de la moitié des apprentis (57,1%) et ne cesse de décliner, le niveau IV a doublé son poids en pourcentage (27,7%) et l'apprentissage du supérieur n'est plus une incongruité (15,2%). Pour autant, le vieillissement des apprentis n'est pas que le produit

8. Une enquête conduite, toujours en Pays de la Loire, sur la génération des apprentis ayant signé un contrat en 1984 indiquait un recrutement en milieu populaire de 61% (INSEE Pays de la Loire, 1990).

d'une structure nouvelle car il affecte également les CAP qui, entre 1984 et 2005, ont « grandi » de six mois.

Le marché de l'apprentissage s'est également modifié. La taille des entreprises qui embauchent des apprentis s'est sensiblement accrue. Les entreprises de moins de cinq salariés sont désormais minoritaires (62% en 1992 ; 42% en 2005) et celles de cinquante salariés ou plus passent de 6% à 12%. La recherche du maître d'apprentissage est plus longue et plus difficile en 2005 et l'aggravation affecte tous les diplômés.

Ainsi, la proportion d'apprentis qui doivent contacter dix entreprises ou plus avant de trouver un maître passe d'une génération à l'autre de 19 à 29% et celle de ceux qui trouvent « du premier coup » régresse de 46 à 37%. De plus, le capital social et familial est moins souvent opérationnel pour entrer en apprentissage : la part des apprentis qui déclarent avoir trouvé une entreprise par l'intermédiaire de leurs parents, leur famille ou leurs relations décroît de 43% en 1992 à 33% pour la génération 2005. Autant de signes que le marché de l'apprentissage s'est tendu et/ou que la sélection des entreprises est plus sévère. La conséquence est sans surprise : le poids des « orientations contrariées », *id est* la proportion d'apprentis qui déclarent ne pas apprendre le métier souhaité, est passée de 17 à 24%.

Le rapport à l'école des apprentis s'est également transformé. Pour résumer,

on pourrait dire que les nouvelles générations d'apprentis n'aiment pas l'école, mais moins que les précédentes. Les « performances scolaires » de la génération 2005 ne se sont pas détériorées par rapport à 1992, au contraire : ils sont moins nombreux à avoir redoublé en primaire ou au collège (Moreau, 2008b, p. 53) ; la part des jeunes qui entrent en apprentissage sans diplôme préalable passe de 28 à 25% ; et celle des titulaires du baccalauréat de 5 à 20%.

Désormais 7% des apprentis ligériens proviennent directement d'un établissement supérieur et 13% du lycée général et technologique. C'est donc un apprenti sur cinq qui peut se targuer d'entrer en apprentissage après un parcours « conforme » dans le secondaire : pour ceux-là, le baccalauréat est le socle minimum avant de rejoindre l'apprentissage. Autant d'éléments qui confirment l'étagement scolaire des entrées dans le dispositif. Bien sûr la nouvelle configuration des diplômes explique en partie ce résultat, mais les CAP sont également affectés par ce mouvement de hausse du niveau : la part des non diplômés à l'entrée en CAP diminue (45% en 1992 ; 35% en 2005) et celle des titulaires du brevet des collèges s'accroît (29% à 36%)<sup>9</sup>.

Enfin, si le « choix » du métier est plus souvent contrarié aujourd'hui qu'hier, l'orientation vers l'apprentissage comme mode de formation est moins vécue par les nouvelles générations d'apprentis comme une trajectoire par défaut. 80%

9. Même si ces constats sont à interpréter avec prudence, car ils sont en partie liés aux politiques éducatives visant à faire décroître le nombre de redoublements, jugés néfastes pédagogiquement.

des apprentis de 2005 estiment que leur orientation en apprentissage est « un choix personnel » ; ils n'étaient que 63% en 1992. La part de ceux qui auraient préféré poursuivre en lycée ou dans un établissement scolaire du supérieur n'est plus que de 3% ; elle était de 12% en 1992. Enfin, ils sont aujourd'hui 73% à affirmer s'orienter en apprentissage « par attirance pour ce mode de formation » contre 55% hier, et 30% avant-hier (génération 1984).

Même si ce type d'informations « subjectives » est toujours exposé au risque de « (re)construction rétrospective », force est de constater que celle-ci se bâtit en positif. En un mot, l'apprenti n'est plus ce qu'il était.

### III- Un apprentissage polymorphe

La singularité des apprentis, comparativement aux élèves qui préparent les mêmes diplômes, demeure leur statut de salarié, équivalent en droit (mais pas en salaire) à celui de la population active. Cette différence n'est bien évidemment pas mineure et le salaire, notamment en niveau V, est souvent subjectivement vécu comme le moteur de l'entrée en apprentissage (Moreau, 2003). Pourtant, la façon qu'ont les apprentis de penser leur formation, le travail et son marché est loin d'être homogène. Si en 2005, les apprentis ligériens sont encore 59% à affirmer que l'apprentissage leur permettra de « trouver plus facilement du travail », ce ne sont pas les plus faibles scolairement qui défendent ce point de vue : ils sont 53% à adhérer à cette idée au niveau V, 60% au niveau IV, mais 82% au niveau III et 83% au niveau II et I.

Autrement dit, plus les apprentis sont dotés scolairement, plus ils pensent que l'apprentissage leur permettra de trouver du travail. Ce résultat, un peu contre-intuitif, indique combien les visions communes qui présentent l'apprentissage en entreprise comme un dispositif qui permet aux jeunes en situation d'échec scolaire d'intégrer le marché du travail sans devoir persister dans le système éducatif sont de moins en moins efficaces.

Cette vision correspond aux temps anciens - celui d'avant 1987 et du seul CAP - quand l'entrée en apprentissage était un moyen de combler un « déficit » scolaire par un « excédent » d'expérience professionnelle. Pour une partie des apprentis d'aujourd'hui, et notamment ceux qui préparent un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat, cette vision n'a plus cours : pour eux, l'apprentissage en entreprise ne sert plus à combler un « manque » scolaire, mais vise à compléter ou convertir sur le marché du travail un « excédent » scolaire, ou tout au moins un cursus correct.

Ces apprentis « du haut », qui contribuent aujourd'hui le plus à l'accroissement des effectifs apprentis, sont en porte-à-faux avec les images d'échec encore associées aujourd'hui aux apprentis. En effet, l'élévation des niveaux de formation dans l'apprentissage a été de pair avec celui des prérequis en savoir scolaires et en diplômes. Or ceux-ci, on l'a déjà souligné, ne s'acquièrent pas au sein du dispositif, puisqu'il n'existe pas, objectivement, de filière apprentie qui permette de commencer en CAP pour finir en BTS ou en formation d'ingénieur.

(Moreau, 2003 ; Kergoat, 2011).

L'apprentissage se nourrit donc en exogène, partiellement en niveau IV et très systématiquement pour le supérieur. Du coup, l'apprentissage intègre de plus en plus en son sein des jeunes dont le parcours scolaire est moins heurté.

Ainsi, si 51% des apprentis ligériens de 2005 déclarent « avoir choisi l'apprentissage par désintérêt pour l'école », cette proportion s'étage en fonction du niveau de formation : 59% au niveau V, 45% au niveau IV, 34% au niveau III et 16% pour les autres apprentis du supérieur. Plus longtemps les apprentis ont été à l'école, moins le « désamour » pour celle-ci est la clé de leur orientation en apprentissage. Sans être tous devenus d'excellents élèves, les apprentis sont de moins en moins des « refuznicks » scolaires.

Un peu corrélativement, l'image du CFA se modifie. Du point de vue des formateurs et de leurs responsables, le CFA « n'est pas une école ».

L'avis des apprentis est plus nuancé. En 2005, près des deux tiers des apprentis ligériens (64%) estiment au contraire que « le CFA ressemble à une école ». Mais ce sentiment d'indifférenciation entre le CFA et l'école n'est pas également réparti : il passe de 60% au niveau V, à 70% au niveau IV, 74% au niveau III et 78% chez les apprentis de niveau II et I. Il atteint 82% si les apprentis proviennent d'un établissement du supérieur. Et tout indique que le sens de cette assertion n'est pas le même en niveau V, où elle vaut souvent reproche ou regret, que pour les apprentis du supérieur, où elle indique

une continuité rassurante. L'élévation vers le « haut » de l'apprentissage salarié atténue donc la différence entre centres de formation et établissements scolaires et corrélativement la « culture anti-scolaire » (Willis, 1978). Dit autrement, si pour les apprentis de CAP, le CFA reste un moyen d'échapper à la forme scolaire, pour ceux du supérieur, il s'éloigne peu du schéma scolastique.

Quelles sont les conséquences de cet éclatement du monde apprenti sur le travail des apprentis ? Recrutés dans de plus grandes entreprises, les apprentis du supérieur ne connaissent pas, objectivement, les mêmes conditions de travail que ceux de CAP qui intègrent plus souvent qu'à leur tour de toutes petites entreprises artisanales. Pourtant la taille de l'entreprise n'a aucun effet sur le rapport à l'apprentissage. On pouvait en effet penser que les petites entreprises seraient plus « humaines » pour l'apprenti, ou à l'inverse, que les grandes seraient plus « régulatrices » du point de vue des conditions de travail. Il n'en est rien. *Small* n'est pas plus *beautiful* que *large*, et vice-versa. On ne trouve en effet guère plus d'apprentis insatisfaits de leur employeur dans les entreprises sans salariés (14,3%) que dans celle qui en ont 50 ou plus (12,2%). Le constat vaut quelle que soit la taille de l'entreprise (Moreau, 2008b). Ce n'est pas dans la démographie des entreprises que prennent racine les satisfactions ou les insatisfactions au travail, celles-ci se construisant prioritairement dans l'articulation entre transmission des savoirs et ambiance au travail (Moreau, 2000). Par contre, la taille de l'entreprise et, corrélativement, le niveau de formation jouent sur la mobilité géographique des

apprentis. Ceux-ci travaillent d'autant plus loin du domicile parental que le diplôme préparé est haut placé dans la hiérarchie.

S'élever, c'est partir. Au contraire, le choix de la proximité géographique dans la recherche du maître d'apprentissage concerne en premier lieu les apprentis les moins dotés en capitaux sociaux et scolaires. Le constat est sans surprise. On sait que, pour les franges les plus paupérisées des quartiers urbains ou des communes rurales (Beaud, 2002, Renahy, 2005), le territoire est enfermant. Partir a en effet un « coût social » que les jeunes mettent en balance avec les bénéfices d'une identité locale et d'un capital d'autochtonie (Retière, 2003) difficilement convertible sur un autre territoire. Du coup, mobilité géographique et mobilité professionnelle sont entremêlées. La seconde, surtout si elle se veut ascensionnelle, suppose la première, comme pour la voie scolaire.

Les conditions de travail des apprentis en entreprise restent fortement discutées, mais force est de constater d'une génération à l'autre une réduction du temps de travail hebdomadaire déclaré par les apprentis ligériens, qui passe de 41h40 pour la génération 1992 à 37h50 pour celle de 2005. Il est vrai que la loi sur les 35 heures sépare ces deux observations. Néanmoins, les conditions de travail semblent s'être durcies : la part des apprentis qui travaillent avant 7 heures du matin, après 20 heures ou qui font la journée continue s'accroît nettement (Moreau, 2008b, p. 119). Par ailleurs, les nouveaux apprentis du supérieur (hors BTS) affichent des durées de travail

hebdomadaires plus élevées que la moyenne : 38h20. Ce résultat est dû au score des DECF<sup>10</sup> (38h14), mais surtout à celui des apprentis ingénieurs qui, avec 40h15 hebdomadaires, fonctionnent à l'instar de « l'ancien régime ». En fait, le volume horaire réalisé par les apprentis du supérieur, et particulièrement par les ingénieurs, est sans doute de nature différente. Si les horaires des niveaux V et IV relèvent du champ de la productivité et donc des classiques heures supplémentaires, ceux qui s'imposent aux apprentis du supérieur renvoient sans doute à l'inculcation d'un *habitus* de cadre. Ici, il ne s'agit pas tant de faire faire des heures en plus que de faire intérioriser par l'apprenti que ses futures responsabilités seront celles de quelqu'un qui ne « compte pas ses heures ». Ainsi, la part des apprentis qui déclarent faire tous les jours des heures supplémentaires est de 25% lorsqu'ils préparent un diplôme de niveau II ou I. Elle atteint 33,6% pour les apprentis ingénieurs. Elle n'est que de 13,4% en niveau V et 10,9% en niveau IV. Formation professionnelle et socialisation au statut probable (ici l'encadrement) vont de pair.

Le temps n'est pas le seul élément qui segmente fortement les conditions de travail des apprentis. La santé au travail joue également un rôle clivant et l'apprentissage n'échappe pas aux inégalités observées dans le monde du travail.

Ainsi, les apprentis de niveau II et I, futurs cadres présumés, sont très nettement préservés : la gêne occasionnée par les variations de température n'affecte que 19,3% des apprentis de niveau II et I

10. Diplôme d'études comptables et financières.

quand elle touche 37,3% des niveaux V et 37,8% des niveaux IV ; de même, seuls 8,1% des apprentis de niveau supérieur au BTS se plaignent des poussières quand ce sont 27,5% des niveaux V et 29,9% des niveaux IV qui le font ; même remarque pour la gêne occasionnée par les produits utilisés avec des proportions respectives de 3,1%, 19% et 20,5%. On pourrait ainsi multiplier les exemples qui attestent de la moindre exposition aux nuisances du travail des apprentis du supérieur (Moreau, 2008b, p. 128).

Cette tendance renvoie directement aux inégalités d'espérances de vie entre milieux sociaux observées dans la société et dont on sait quelles sont, en grande partie, liées aux conditions de travail (Thébaud-Mony, 2007). Il s'agit donc là de quelque chose qui se construit de longue main, dès la période d'apprentissage.

La segmentation et la hiérarchisation de l'apprentissage en entreprise, l'accroissement du poids de la forme scolaire et du rôle du diplôme dans les centres de formation et la transformation des caractéristiques scolaires et sociales du public accueilli, notamment au niveau supérieur, invitent à parler de conversion de l'apprentissage à l'ordre scolaire. En trente ans, il s'est rapproché des « normes » et des « travers » de l'école, au point que, là où hier les métiers faisaient les différences, ce sont aujourd'hui les niveaux de formation qui font l'hétérogénéité du dispositif et corrélativement du public apprenti. Il participe donc au même titre que d'autres dispositifs à la ségrégation sociale (Kergoat, 2010). Aussi, présenter l'apprentissage comme une nouveauté qui saurait faire mieux que l'école pour l'insertion des jeunes, comme

le fait de plus en plus souvent le champ politique, est pour le moins paradoxal quand par ailleurs l'apprentissage ne cesse de gagner en « conformité » scolaire. On pourrait faire l'hypothèse que ce mouvement d'ensemble préfigure un éclatement de l'apprentissage en triptyque. D'un côté un « apprentissage d'intégration », forme ancienne et en déclin d'être apprenti, où faute d'avoir trouvé une place et/ou une identité à l'école, des jeunes optent pour ce dispositif qu'ils pensent et vivent comme contraire à (et la fin de) l'école. L'apprentissage est alors un substitutif à l'école. A l'opposé, se dessine en essor un « apprentissage de conversion » où des jeunes relativement bien dotés scolairement cherchent à convertir leurs capitaux scolaires au sein de l'entreprise et du marché du travail en utilisant l'apprentissage comme un complément, voire une suite logique, à l'école pour favoriser leur insertion professionnelle. Entre les deux, un « apprentissage de formation » où des jeunes transfèrent dans l'apprentissage une relative bonne volonté scolaire qui n'aboutissait pas à l'école et pensent alors l'apprentissage comme une autre façon de se former, y compris en y développant des « petites carrières » de formation par la poursuite d'apprentissage. Si ses configurations correspondent plutôt chacune à des niveaux de formation, respectivement V, supérieur et IV, elles ne s'y réduisent pas, traduisent avant tout des façons différentielles de gérer préalablement l'épreuve scolaire et confirment que forme scolaire et apprentissage en entreprise appartiennent désormais au même espace social et donc au même ordre.

## 3.2 BIBLIOGRAPHIE

- Beaud S. (2002), *80% au bac... et après ?* Paris, La Découverte
- Combes M.-C. (1984), « Les deux formes d'apprentissage : apprentissage et alternance », *Formation-emploi*, n° 7, p. 7-16
- Combes M.C. (1986), « La loi de 1971 sur l'apprentissage : une institutionnalisation de la formation professionnelle », *Formation-emploi*, n° 15, p. 18-32
- INSEE Pays de la Loire (1990), « Apprentis dans la région des Pays de la Loire », tiré à part, p. 1-52
- INSEE Pays de la Loire (1997), « Les apprentis dans les Pays de la Loire. Profils, trajectoires et insertion 1992-1996 », *Etudes*, n° 12, pp. 1-95
- Kergoat P. (2010), « A Reflection on Inequalities at the Crossroad of Education and Work - The Case of French Apprenticeship », *Revue suisse de sociologie*, n° 36-1, pp. 53-72
- Kergoat P. (2011), *Grandes entreprises, diplômés et compétences*, in Millet M., Moreau G., *La société des diplômés*, Paris, La Dispute
- Millet M., Moreau G. (2011), *La société des diplômés*, Paris, La Dispute
- Moreau G. (2000), « les faux-semblables de l'apprentissage », *Travail, genre et sociétés*, n° 3, pp. 67-86
- Moreau G. 2002, *Les patrons, l'Etat et la formation des jeunes*, Paris, La Dispute
- Moreau G. (2003), *Le monde apprenti*, Paris, La Dispute
- Moreau G. (2005), « Jeunesse et travail : le paradoxe des apprentis », *Formation-emploi*, n° 89, pp. 35-46
- Moreau G. (2008a), « Apprentissage : une singulière métamorphose », *Formation-emploi*, n° 101, pp. 119-132
- Moreau G. (2008b), *Les apprentis ligériens en 2006/2007*, Rapport au Conseil régional des Pays de la Loire, Ronéoté MSH A. Guépin, 180 p.
- Prost A. (1992), *Education, société et politiques*, Paris, Le Seuil
- Prost A. (2002), « La création du baccalauréat professionnel : histoire d'une décision », in Moreau G., *Les patrons, l'Etat et la formation des jeunes*, Paris, La Dispute
- Prost A. (2004) [1981], *Histoire de l'enseignement et de l'éducation depuis 1930*, Paris, Nouvelle Librairie de France

Renahy N. (2005), *Les gars du coin, enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte

Retiere J.N. (2003), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, n° 16, pp. 121-143

Suteau M. (2011), *Un non-diplôme : l'examen de fin d'apprentissage artisanal (1937-1971)*, in Millet M., Moreau G., *La société des diplômés*, Paris, La Dispute

Thébaud-Mony A. (2007), *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris, La Découverte

WILLIS P. (1977), « L'école des ouvriers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 16, pp. 50-61.

## 3.3 RÉSUMÉ

La politique menée par le ministère de l'Éducation nationale dans la voie professionnelle est particulièrement active depuis le milieu des années 1980, dans l'objectif (officiel) d'améliorer les relations diplômes-emplois et de revaloriser cette voie de formation qui s'adresse à une importante population d'élèves et d'apprentis.

En focalisant l'attention sur trois moments clés de cette politique, cet article analyse ses ressorts et décrypte ses véritables ambitions depuis 1985 à nos jours, pour montrer que la vocation de préparation à l'emploi des diplômes professionnels n'est pas forcément celle que privilégient les différents pouvoirs politiques à l'origine des réformes. Élaborés pour répondre aux évolutions du travail et de l'emploi, les diplômes professionnels constituent de fait d'efficaces instruments de scolarisation et de gestion des flux du système éducatif.



**Fabienne MAILLARD** (1959)

*fabienne.maillard@u-picardie.fr*

Professeur de Sciences de l'éducation, Université de Picardie Jules Verne, Centre universitaire de recherche sur l'action publique et le politique (CURAPP, UMR CNRS 6054)

**Thèmes de recherche :**

Politiques d'éducation et de formation, diplômes et certifications, voie professionnelle, curricula

*<http://www.u-picardie.fr/labo/curapp/CV/CVMaillard.pdf>*



## 3.3 LES PARADOXES DE LA POLITIQUE ÉDUCATIVE

*Fabienne Maillard*

Dans le système éducatif, la voie professionnelle occupe une place singulière. Importante par le nombre des jeunes qu'elle forme, plus de 40% des sortants de troisième y étant orientés chaque année, elle subit néanmoins une image plutôt dépréciée, qui l'assimile à une voie « de relégation » (Verdier, 2001). Née à la fin des années 1960 à l'occasion de la première explosion scolaire, lorsque la politique éducative a fait du CAP (certificat d'aptitude professionnelle) un diplôme voué à la scolarisation des jeunes en difficulté, cette image persiste 40 ans plus tard. La voie professionnelle a pourtant subi plusieurs métamorphoses et offre dorénavant des filières « complètes » qui vont du CAP au BTS<sup>1</sup>. Cette extension a été permise par la création en 1985 du baccalauréat professionnel, diplôme qui rassemble un nombre croissant de candidats et prend une part de plus en plus grande au sein de la population des bacheliers (22% en 2010, taux voué à augmenter sous l'effet

de la réforme du baccalauréat technologique et du baccalauréat professionnel). Malgré l'image d'immobilisme attachée au système éducatif, l'architecture de la voie professionnelle n'a plus grand-chose en commun avec ce qu'elle était dans les années 1960. Mises en place avec la contribution des partenaires sociaux, dans le cadre des commissions professionnelles consultatives (CPC)<sup>2</sup>, de nombreuses initiatives réformatrices ont eu lieu, pour assurer la valorisation de cette voie de formation et la rapprocher toujours plus du monde du travail. Élaborés de manière paritaire, les diplômes professionnels sont également présentés depuis les années 1980 sous la forme de référentiels, qui listent les connaissances et les compétences visées par le diplôme et privilégient ses objectifs sur le procès de formation. Le travail et l'emploi sont donc au cœur de la définition des diplômes, au moins dans les textes réglementaires, où ils sont présentés comme des « qualifications

1. Le ministère de l'Éducation nationale dispose d'une offre de près de 700 diplômes, accessibles par la formation initiale, la formation continue, l'enseignement à distance, une candidature libre à l'examen ou encore par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

2. Mis en place en 1948, ce mode d'élaboration des diplômes entend répondre aux besoins du marché du travail et garantir a priori les liens entre diplôme et emploi. Ce modèle a été étendu à l'ensemble des ministères certificateurs par la loi du 17 janvier 2002. Le service des CPC dépend de la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO).

professionnelles ».

Cette proximité, censée leur garantir une bonne reconnaissance sur le marché du travail, est même à l'origine de virulentes critiques, comme celles que leur a portées Lucie Tanguy (1994) pour dénoncer l'« adéquationnisme » des *curricula*. Construits en toute indépendance à l'égard de la formation et des publics auxquels elle s'adresse, les diplômes seraient ainsi trop corrélés à la demande de travail et plus assez aux savoirs, en rupture avec la « formation méthodique et complète » au principe de leur existence (Brucy, 1998).

Sous l'effet de toutes ces mesures, la voie professionnelle aurait dû être non seulement « ennoblie », comme le promettent tous les ministres de l'Éducation nationale nouvellement nommés, mais également plus fermement liée au fonctionnement du marché du travail. Cela aurait dû être d'autant plus avéré que la plupart des innovations qu'elle a connues s'appliquent désormais à tous les segments du système éducatif et que la professionnalisation des formations et des diplômes est un mot d'ordre de la politique éducative<sup>3</sup>. Or c'est à un autre constat que le chercheur aboutit : la valorisation de la voie professionnelle se fait toujours attendre et ses diplômes mènent très inégalement à l'emploi stable. La politique du ministère peut-elle alors être taxée d'inefficacité ?

Comment a-t-elle été définie depuis 25 ans, autrement dit depuis la création du bac pro, et quel rôle jouent les organisations professionnelles dans son élaboration ?

Ce sont ces questions qu'aborde cet article, fondé sur l'analyse des textes institutionnels, de nombreuses enquêtes de terrain et sur les études publiées par le ministère de l'Éducation nationale dans la collection CPC/Documents. Lorsqu'on examine au plus près la politique menée de 1985 à aujourd'hui, en pleine « rénovation de la voie professionnelle », la vision qu'elle projette est bien différente de l'image affichée. Si l'argument de l'emploi a toujours été mobilisé, des orientations très distinctes et même contradictoires ont néanmoins été suivies en seulement 25 ans, par les nombreux ministres qui se sont succédés à la tête de l'Éducation nationale (12 entre 1985 et 2011).

Trois périodes peuvent être reconstituées, qui composent chacune une des parties de l'article.

### **I- Le mot d'ordre des années 1980 et 1990 : élever le niveau d'éducation et de qualification**

Peu après l'arrivée de François Mitterrand à la présidence de la république en 1981, le gouvernement socialiste met en place une nouvelle politique éducative, destinée à élever le niveau d'éducation de la

3. Désormais, tous les diplômes en France, à l'exception - peut-être résiduelle - du diplôme national du brevet et du baccalauréat général, sont déclarés « professionnels » et destinés à figurer dans le Répertoire national des certifications professionnelles. Créé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, en même temps que la Commission nationale de la certification professionnelle et la procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE), ce répertoire regroupe et présente tous les diplômes, titres et certificats à vocation professionnelle justiciables du label de l'État accessibles sur le territoire français.

population française et le niveau de qualification de la main d'œuvre. Si ces orientations font partie du corpus du programme socialiste, elles interviennent à un moment particulier : le chômage juvénile s'accroît, la désindustrialisation s'étend et nombreux sont les responsables politiques et les intellectuels qui croient à « la moyennisation de la société » (Chauvel, 2000).

Souvent identifiée par le slogan promouvant l'accès de 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat, la politique de démocratisation du système éducatif veut à la fois répondre aux transformations du système productif, en cours et à venir, rattraper le retard de la France en matière de développement de l'enseignement supérieur et limiter le chômage des sortants du système éducatif (Prost, 2002). Des réformes de grande ampleur sont entreprises dans ce but, aboutissant à « la deuxième explosion scolaire » du XX<sup>ème</sup> siècle. Longtemps resté rare, le baccalauréat devient un diplôme « ordinaire » et l'accès à l'enseignement supérieur se répand.

Dans la voie professionnelle, une importante restructuration est mise en œuvre. La tertiarisation de l'économie, le déclin de divers secteurs industriels (sidérurgie, industrie textile, habillement...) et la disparition de nombreux emplois d'exécution (d'ouvriers spécialisés mais aussi de standardistes, d'opérateurs de saisie ou de dessinateurs industriels...) conduisent le gouvernement à créer un nouveau diplôme, le baccalauréat professionnel, diplôme qui se prépare en deux ans après un BEP (brevet d'études professionnelles).

Tout en favorisant la réussite de l'objectif visant à augmenter le nombre des bacheliers, cette mesure permet de désenclaver l'enseignement professionnel, réduit jusque-là au « second cycle court », et de le mettre à parité avec les filières générale et technologique. Cette parité relève cependant plutôt du discours puisque le bac pro demande 4 ans de formation et non pas 3 comme les autres baccalauréats, sans pour autant permettre à ses titulaires d'intégrer l'enseignement supérieur. S'il autorise l'entrée en enseignement supérieur, ce diplôme est néanmoins défini comme un diplôme « d'insertion » et des consignes sont édictées pour limiter les poursuites d'études et éviter une « dénaturation » du bac pro.

Mises devant le fait accompli, les organisations professionnelles apprécient diversement cette initiative gouvernementale. Si elle rencontre l'assentiment de plusieurs d'entre elles, comme l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM), en quête d'une nouvelle main d'œuvre, ce n'est pas le cas pour toutes. Dans certains secteurs du bâtiment comme dans les métiers de bouche par exemple, la création d'un baccalauréat professionnel est jugée sans intérêt et peut même être perçue comme un risque de déstabilisation du marché du travail en raison du décalage probable entre demande et offre de travail. Lorsque les organisations du travail et le contenu des emplois sont vouées à peu évoluer, le nouveau diplôme apparaît superfétatoire. Si certains employeurs se réjouissent de l'arrivée d'une main d'œuvre plus

longuement formée et plus compétente, d'autres voient dans le bac pro un simple substitut du CAP. Cette représentation trouve une justification dans l'idée que la hausse du niveau d'éducation résulte plus d'un phénomène de « translation » - défendue alors par de nombreux sociologues, dont Pierre Bourdieu - que d'une véritable augmentation des connaissances des élèves, mais elle prend aussi racine dans les orientations que suit le ministère de l'Éducation nationale. Pour assurer le développement du bac pro en effet, le ministère décide de privilégier le BEP comme vivier du nouveau baccalauréat, et de mettre à l'écart le CAP, diplôme marqué par sa longue histoire industrielle et artisanale (il est né en 1919) mais également par les fonctions de scolarisation et de remédiation scolaire qui lui ont été attribuées dans les années 1960 et 1970. Censé être réservé à l'apprentissage et à la formation continue lors de la création du BEP en 1966, le CAP a de fait connu une massification de ses effectifs scolaires dans cette période. Réalisée sans considération pour l'emploi et sans l'aval des partenaires sociaux, cette massification est intervenue pour favoriser la démocratisation de l'enseignement secondaire, dans le registre de ce que Pierre Merle appelle une « démocratisation ségrégative » (2002). Elle n'a pas été sans conséquences sur la réputation du diplôme et sur sa valeur d'échange. A la fin des années 1970 et au début des années 1980, le CAP désigne ainsi « les faiblement diplômés » dans les statis-

tiques de l'INSEE et dans les travaux de nombreux chercheurs, et un grand nombre de ses titulaires commencent leur vie active par le chômage (Amat & Géhin, 1987). Cela ne l'empêche pas d'être le premier diplôme de la voie professionnelle, l'objectif de scolarisation prévalant sur toute autre considération (Fourcade & de Ricaud, 1979).

Au moment où intervient la création du bac pro, le CAP rassemble encore 430.000 élèves, auxquels s'ajoutent 220.000 apprentis, alors que le BEP n'est préparé que par 310.000 élèves<sup>4</sup> (et encore aucun apprenti, l'ouverture de l'apprentissage à la diversité des diplômes professionnels n'intervenant qu'à partir de la loi Seguin de 1987). Le ministère met en place des mesures radicales pour modifier cette situation, comme la suppression de nombreux CAP, principalement ceux à flux scolaires élevés. Les établissements se voient en outre dotés de moyens budgétaires constants, ce qui leur impose de choisir entre CAP et bac pro pour déterminer leur offre de formation (Maillard, 2005). Le choix est vite opéré et le CAP disparaît à rythme rapide des lycées professionnels. En 1990, soit 5 ans seulement après la création du bac pro, 142.000 élèves préparent un CAP face à 452.000 élèves de BEP. Le nombre des apprentis (en CAP ?) baisse lui aussi, puisqu'ils ne sont plus que 212.000.

Bien que le CAP soit censé perdurer dans l'apprentissage et se développer dans la formation continue, les centres de formation d'apprentis s'en détachent

4. Source : DEPP, MEN, France métro. Tous les chiffres cités dans cet article proviennent des documents de la DEPP.

progressivement, lui préférant des diplômes plus récents ou plus prestigieux. Jusqu'au milieu de la décennie 2000, le CAP ne cessera de décliner dans l'apprentissage, dont l'expansion passera d'abord par d'autres diplômes de niveaux V et IV puis par des diplômes de l'enseignement supérieur.

En 1999, le bac pro occupe une place importante dans la voie professionnelle puisqu'il regroupe plus de 177.000 élèves et de 30.000 apprentis. L'objectif d'éviction du CAP dans le système scolaire est quasiment atteint et le BEP est désormais le pivot de cette voie de formation, grâce à sa double finalité : poursuite d'études et insertion professionnelle. La politique menée semble ainsi avoir abouti. Plusieurs limites pèsent cependant sur cette assertion :

- Si l'élévation du niveau d'éducation a bien eu lieu, celle du niveau de qualification peine encore ; la structure des emplois et des qualifications n'a pas connu la métamorphose attendue et plus de la moitié des actifs occupent encore des emplois d'exécution. En revanche l'emploi précaire et le temps partiel se sont imposés. Considéré comme une anomalie dans les années 1970, le chômage a par ailleurs changé de statut en devenant une étape « normale » des parcours professionnels. Quant aux liens entre diplômes et emplois, ils se révèlent imprévisibles et hétérogènes, d'autant moins garantis sous la pression du chômage et la multiplication des formes particulières d'emploi, comme sous l'influence des nouvelles grilles de classification des salariés, à « critères classants » (Jobert

& Tallard, 1997) ;

- Après l'effort de scolarisation réalisé à la fin des années 1980 et au début des années 1990, un net ralentissement intervient ensuite. Le taux d'accès d'une génération au niveau du baccalauréat, qui a doublé entre 1985 et 1995, passant de 30 à 60%, n'est que de 69% en 1999, alors qu'il devait atteindre 80% en 2000. Parallèlement, les sortants sans diplôme restent nombreux, ils représentent 20% d'une génération ;

- Face au nombre élevé des jeunes en difficultés scolaires et de ceux qui interrompent leurs études avant d'obtenir un diplôme, et face à la persistance des emplois d'exécution, certains générés par les nouvelles formes de taylorisme qui se développent dans certains secteurs industriels récents (comme les industries agro-alimentaires) ou dans diverses activités de services (restauration rapide, centres d'appel...), le déclin du CAP apparaît comme un problème.

Ces restrictions conduisent à l'adoption d'une nouvelle politique.

## **II- 1998-2007 : relancer le CAP pour généraliser l'accès au diplôme**

A partir de 1992, les responsables de la Direction des lycées et collèges (aujourd'hui DGESCO) commencent à s'inquiéter de la disparition très rapide du CAP. Ils invitent les établissements à ne pas abandonner la préparation du diplôme, dans des notes d'information qui s'intègrent mal dans la politique générale du ministère. La suppression de

nombreuses spécialités et la transformation du CAP en « sous-diplôme » (Tanguy, 1991), réduit à la remédiation scolaire<sup>5</sup>, donnent en effet peu de crédibilité à ce soudain revirement. Chargés des politiques régionales de formation professionnelle depuis 1993, les conseils régionaux ferment les sections de CAP mais n'ouvrent pas massivement de sections de bac pro. Le développement de ce diplôme tend par conséquent à stagner et nombreux sont les établissements de formation qui n'offrent qu'une, voire aucune, section de bac pro. Si le BEP a le plus profité de toutes les mesures prises, son bilan n'est pas non plus celui espéré. Seul un entrant en BEP sur deux poursuit ses études (Fourcade & Ourtau, 1998), ce qui confère du sens à la « double finalité » du diplôme mais n'est pas toujours perçu d'un très bon œil par les cabinets ministériels.

Nommé ministre de l'Éducation nationale le 4 juin 1997 (jusqu'au 6 avril 2000), Claude Allègre entreprend une nouvelle réforme de la voie professionnelle. Convaincu de l'efficacité du volontarisme politique et peu disposé au dialogue avec l'administration centrale ou avec les partenaires sociaux, il décide de relancer le CAP, de faire du BEP un diplôme « propédeutique » (donc sans vocation d'insertion professionnelle) et de multiplier le nombre des bacheliers professionnels. Mise en place sans concertation, cette politique voit difficilement le jour. Reprise par Jean-Luc Mélenchon,

ministre délégué chargé de l'enseignement professionnel de 2000 à 2002, sous la tutelle de Jack Lang, la « refondation » du CAP fait l'objet d'une longue consultation et aboutit à l'institution d'un nouveau décret de réglementation du diplôme. Le CAP redevient un diplôme autonome, il est reprofessorialisé et même réenchânté dans les textes officiels, qui n'hésitent pas à le corrélérer à « l'excellence professionnelle ». Il obtient également le statut de « premier diplôme du niveau V », qui était le sien avant 1985, signe d'une grande faculté d'omission mais aussi d'une certaine croyance dans la magie du verbe politique. Le déclin du CAP dans le système éducatif ne s'est pas limité à cette institution. Malgré l'attachement que lui portent les secteurs de métier, qui l'estiment plus approprié que le BEP aux exigences de leurs activités, il a perdu une grande part de sa réputation sur le marché du travail et se trouve de plus en plus souvent associé à l'emploi non qualifié. Par ailleurs, la nouvelle place accordée au CAP au sein du niveau V laisse ouverte la question de l'avenir du BEP.

Entre 1998 et 2007, bien que la politique éducative soit conduite sous l'égide de différents gouvernements, une certaine constance s'observe. Le BEP a officiellement pris la dénomination de « diplôme propédeutique », mais cette appellation absconse a peu d'effets dans la pratique. Les organisations professionnelles l'envi-

5. Le ministère est allé assez loin dans cette orientation en associant un grand nombre de CAP aux BEP du même domaine : les candidats au BEP passaient ainsi en même temps le BEP et le CAP, ce dernier leur servant de certification de secours en cas d'échec au BEP. Mise en place dans les années 1980, cette procédure a été supprimée en 2002 ; elle a cependant été lentement mise en application et n'a pris fin qu'en 2009.

sagent comme un diplôme à vocation professionnelle, vocation qui a permis à plusieurs d'entre elles d'accepter le déclin du CAP, et les jeunes se partagent entre poursuite d'études et entrée dans la vie active.

Le CAP reprend du galon mais sa croissance s'avère poussive.

Observée ponctuellement, comme le fait Florence Dufresne dans un article d'*Éducation et Formations* (2007), l'augmentation des flux apparaît fulgurante. Lorsqu'on la rapporte aux flux antérieurs et qu'on en rationalise l'origine, le résultat est plus médiocre : les élèves sont près de 92.000 en 2006, chiffre inférieur à celui de 1990.

La massification de l'accès à un diplôme devient un objectif privilégié, sachant que l'écart reste grand entre les prévisions de la loi de 1989 pour 2000 et la réalité. Si le taux d'accès au niveau du baccalauréat reste inférieur à 80%, celui des diplômés est également loin d'atteindre 100% d'une classe d'âge.

Un moyen d'atteindre cette ambition aurait pu être d'inventer de nouveaux diplômes, résolution qu'adoptent volontiers les responsables politiques. La création du BEP, du bac pro mais aussi celle de la licence professionnelle en 1999 manifestent cette capacité créative. D'autres choix ont cependant été opérés : conserver les diplômes existants en transformant leurs finalités et leurs curricula ; susciter l'ouverture de nouvelles sections de CAP dans les lycées

professionnels pour favoriser la formation des jeunes en difficultés et éviter les tentations à l'abandon, très fréquentes dans la voie professionnelle (chez les élèves comme chez les apprentis, un quart de ces derniers interrompant leur formation dans les premiers mois suivant leur inscription) ; permettre l'accès du plus grand nombre à un diplôme professionnel grâce à la mise en place en 2002 d'une nouvelle procédure, la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'enjeu n'est plus seulement d'élever le niveau d'éducation mais aussi de généraliser l'accès à un diplôme. Dans la mesure où les travaux du Céreq et les statistiques sur l'emploi montrent que la possession d'un diplôme protège du chômage de longue durée et de la précarité, un nouveau mot d'ordre est lancé : faire en sorte que tous les individus en âge de travailler possèdent un parchemin attestant de leurs compétences professionnelles.

À côté des ministères certificateurs, les branches professionnelles développent dans ce but leurs propres parchemins, les certificats de qualification professionnelle (CQP). Plusieurs stratégies sont ainsi mises en œuvre pour que les individus, quels que soient leur âge et leur expérience, soient pourvus d'une certification à vocation professionnelle, si possible labellisée par l'État<sup>6</sup>, avec ou sans formation formelle.

En proposant des diplômes relativement

6. C'est le rôle de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) que d'accorder ce label, qui se traduit par une inscription au Répertoire national des certifications professionnelles. Ces deux institutions ont été créées en même temps que la VAE par la loi du 17 janvier 2002, à l'initiative du gouvernement socialiste en place jusqu'au 6 mai 2002.

accessibles (le ministère de l'Éducation nationale étant, grâce à ses diplômés professionnels, le premier certificateur d'adultes), construits avec les partenaires sociaux, munis de cibles professionnelles explicites et bien sûr reconnus par l'État, le ministère de l'Éducation nationale jouit d'une place privilégiée dans cette politique.

Rassemblant chaque année plus d'un million d'élèves et d'apprentis, le CAP, le BEP et le bac pro représentent des instruments facilement mobilisables, qui ont en plus l'avantage d'être plastiques puisque le ministère peut changer régulièrement leurs fonctions et leurs *curricula*. C'est bien sur cette plasticité que compte le nouveau gouvernement nommé en 2007, lorsqu'il s'engage dans « la rénovation de la voie professionnelle ».

### III- La rénovation de la voie professionnelle : une politique pour améliorer l'accès à l'emploi ?

Après la relance du CAP et la mise en place de la VAE (qui résulte d'une loi édictée par le ministère de l'Emploi, même si c'est le ministère de l'Éducation nationale qui a le premier initié la validation des acquis professionnels en 1992), aucune mesure d'envergure n'a été prise. Dans un ordre d'enseignement en bouleversement permanent (Moreau, 2002), ce répit apparaît comme un étrangeté. Il a cependant été court puisque dès son arrivée à la tête du ministère de l'Éducation nationale, Xavier Darcos se lance dans une réforme de grande ampleur.

Annoncée par une campagne d'infor-

mation qui a négligé au passage l'administration centrale et les partenaires sociaux, cette réforme vise à restructurer l'enseignement professionnel.

Elle s'adresse en premier lieu au monde scolaire, centration qui explique en partie l'éclipse des partenaires sociaux et son indifférence à l'égard du travail. Ses ambitions officielles sont de revaloriser la voie professionnelle, de mettre à parité les trois types de baccalauréats (général, technologique, professionnel), désormais tous préparés en 3 ans après la troisième, et d'encourager l'accès des bacheliers professionnels à l'enseignement supérieur.

Il s'agit de réaliser enfin l'ambition de conduire 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat en y ajoutant celle, plus récente, de mener 50% d'une génération à un diplôme de l'enseignement supérieur (voire à la licence, selon les discours des ministres), ambitions auxquelles la France a souscrit auprès de l'Union européenne. Améliorer l'accès à la qualification fait également partie des objectifs, lesquels s'inscrivent à priori dans l'orthodoxie réformatrice.

Toutefois, malgré l'appel à un argumentaire plutôt convenu, certains éléments et plusieurs mesures de cette réforme marquent de nouvelles ruptures dans l'existence de la voie professionnelle. Étonnante par son caractère très scolaire, la rénovation de la voie professionnelle l'est aussi par l'originalité de plusieurs mesures.

La première est la suppression du cursus de formation au BEP, justifiée par l'inefficacité du diplôme en tant que diplôme propédeutique.

Munis d'un diplôme déclaré « professionnel », assimilé en tant que tel à une « qualification » par le Code de l'éducation, les titulaires d'un BEP sont volontiers enclins à quitter le système éducatif. Mais ce qui représentait une opportunité inhérente à la possession du diplôme apparaît en 2007 comme un écart à la norme. Les mauvaises performances d'insertion de plusieurs BEP tertiaires (principalement ceux de comptabilité et de secrétariat) sont interprétées comme le signe de l'insuffisance du diplôme, même si d'autres BEP permettent d'accéder rapidement à l'emploi, et si c'est à l'initiative du ministère que le BEP doit son influence dans le système éducatif.

Si le cursus qui mène au diplôme est supprimé, le diplôme n'est cependant pas éliminé ; il doit même être passé par tous les jeunes qui se forment au bac pro, mesures inédites dans l'histoire du système éducatif français.

Ce nouveau statut le désigne comme « une certification intermédiaire », appellation progressivement abandonnée au profit de « diplôme intermédiaire », terme tout aussi indéfini et assurément difficile à faire valoir sur le marché du travail. Les organisations professionnelles ont du reste condamné cette appellation inattendue, comme elles se sont opposées à la suppression du cursus de formation au BEP, au nom du maintien d'un volume important d'emplois d'exécution dans les prochaines années (la décennie 1990 ayant même connu une

forte recrudescence des emplois non qualifiés). Au cours de leur formation au bac pro, les jeunes obtiennent « au passage » le BEP<sup>7</sup>, obtention vouée à réduire significativement le nombre des sortants sans diplôme. La possession du diplôme n'est cependant pas une condition pour se présenter aux épreuves du bac pro, absence qui fait dire à un inspecteur général interrogé sur le sujet que le BEP « est une certification intermédiaire à rien du tout » (Maillard, 2010).

Avec l'effacement du BEP, le CAP devient le seul « vrai » diplôme du niveau V, la réforme reposant sur l'idée que le BEP constitue un obstacle au développement du bac pro et que la cohabitation de deux diplômes équivalents ne peut qu'être néfaste. Une telle perception n'est pas neuve puisqu'elle était déjà présente dans les années 1990. Elle apparaît néanmoins peu adaptée si l'on se réfère à l'histoire récente du CAP (auquel on adressait les mêmes reproches) ou à l'offre de diplômes en France, qui fait toujours coexister des diplômes de même niveau : brevet professionnel et bac pro, BTS et DUT, licence générale et licence professionnelle, master recherche et master professionnel... Elle relève également d'une étrange conception du rôle du ministère de l'Éducation nationale, qui endosse ainsi la responsabilité de discréditer ses propres diplômes et donc leurs titulaires, allant même jusqu'à dénier la vocation d'insertion d'un diplôme dit « professionnel ». En outre,

7. Expression utilisée par l'adjoint au directeur de la DGESCO lors de la présentation des textes de la réforme aux partenaires sociaux, le 31 mars 2008.

si la disqualification du BEP est en cours, rien ne permet d'affirmer que la réhabilitation du CAP soit actée.

Mise en place fin 2007, pour être généralisée à la rentrée 2009, la réforme met en lumière deux diplômes : le CAP, qui pourrait bien manquer de spécialités s'il doit à nouveau prendre en charge une scolarisation massive ; et le bac pro, qui devrait lui aussi voir se multiplier les créations pour que les branches professionnelles puissent bénéficier d'une offre de diplômes singulière et bien identifiable. Autres mesures notables : dédié au métier, le CAP retrouve de fait la fonction de scolarisation qui a légitimé son éviction des lycées professionnels, tandis que le bac pro, dont la vocation devait être « transversale », devient en même temps un diplôme de métier et un diplôme de poursuite d'études. Autrement dit, le bac pro est désormais assimilé à un diplôme à double finalité, définition à l'origine de la chute du BEP.

Considérée comme un succès par ses initiateurs, en raison de la rapidité avec laquelle elle a été mise en œuvre, la rénovation de la voie professionnelle ne s'adresse pas au marché du travail. Elle y aura néanmoins des effets étant donné l'afflux inéluctable des bacheliers professionnels. Elle en aura aussi dans le système éducatif, mais peut-être pas en termes de revalorisation des formations et des diplômes, l'orientation dans la voie professionnelle restant toujours déterminée par l'insuffisance des résultats obtenus dans les disciplines générales et non pas par le goût pour telle ou telle activité professionnelle ou par des talents peu renommés dans les filières d'enseignement dites « nobles ».

## ■ Conclusion

Tout en ayant une fonction de préparation à l'emploi, les diplômes professionnels ont aussi une vocation de scolarisation et sont d'efficaces instruments de la politique éducative lorsqu'il est question d'élever le niveau général d'éducation ou de conduire l'ensemble d'une génération à un diplôme ; instruments d'autant plus performants qu'ils sont métamorphosables, que les instances paritaires qui participent à leur conception ne sont que « consultatives », et que les parents des jeunes qui les préparent ne sont pas les mieux représentés ni les plus disposés à contester les réformes. C'est cette plasticité des diplômes, ainsi que leur multifonctionnalité, qui expliquent l'usage permanent de la réforme par les responsables politiques.

Expression d'une certaine forme de mépris social, la majorité des jeunes que la voie professionnelle accueille appartenant pour la plupart aux milieux populaires, cette politique instable met surtout en valeur les difficultés que provoque la mise en relation du système éducatif avec le système productif et la définition très labile des diplômes « professionnels ».

Contrairement aux idées reçues, sous sa simplicité apparente la professionnalisation des diplômes se révèle plurielle et divisible. Et elle renvoie à de multiples conceptions du travail, de l'emploi comme de la qualification.

## 3.3 BIBLIOGRAPHIE

- Amat F., Géhin J.-P. (1987), « Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs : le cas des emplois d'exécution », *Formation-Emploi*, n°18
- Brucy G. (1998), *Histoire des diplômés de l'enseignement technique (1880-1965)*, Paris, Belin
- Chauvel L. (2000), *Le destin des générations*, Paris, PUF
- Dufresne F. (2007), « Les évolutions en lycée professionnel sur dix ans : 1995-2005 », *Éducation et Formations*, n°75
- Fourcade B., Ricaud (de) Y. (1979), « Les stratégies patronales dace à l'évolution récente de l'enseignement technique », *Sociologie du travail*, n°3/79
- Fourcade B., Ourtau M. (1999), « Le BEP : un diplôme, deux finalités ? », *Formation-Emploi*, n°66
- Jobert A. & Tallard M. (1997), « Politiques de formation et de certification des branches professionnelles en France », in Möbus M. & Verdier E., *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France. Conception et jeux d'acteurs*, Paris, L'Harmattan
- Maillard F. (2005), « l'ambivalence de la politique éducative : le CAP entre déclin et relance », *Formation-Emploi*, n°89
- Maillard F. (2010), *Enquête sur les premiers pas de la réforme du bac pro en 3 ans dans le champ tertiaire*, CPC-Études n° 2010-6, ministère de l'Éducation nationale
- Merle P. (2002), *La démocratisation de l'enseignement*, Paris, Repères, La Découverte
- Moreau G. [coord.] (2002), *Le patronat, l'État et la formation des jeunes*, Paris, La Dispute
- Prost A. (2002), « Histoire d'un diplôme : le baccalauréat professionnel », in Moreau G. [coord.], *Le patronat, l'État et la formation des jeunes*, Paris, La Dispute
- Tanguy L. (1994), « Rationalisation pédagogique et légitimité politique », in Ropé F. & Tanguy L., *Savoirs et compétences*, Paris, L'Harmattan
- Verdier E. (2001), « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? », *Formation-Emploi*, n° 76

## 3.4 RÉSUMÉ

■ **Nombreux sont les jeunes qui, lorsqu'ils sont interrogés sur les emplois auxquels ils ont accédé, se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence. Le texte qui suit vise à cerner quels sont, parmi les jeunes sortis de formation initiale en 2004 et interrogés sur l'emploi qu'ils occupent en 2007, ceux qui sont plus enclins à répondre de la sorte. La description permet alors d'avancer quelques hypothèses en vue de comprendre le phénomène. Dans un contexte économique et social où l'offre de jeunes toujours mieux formés sur le marché du travail excède les demandes formulées par les entreprises ou les administrations, la valeur des diplômes détenus paraît en jeu. Faut-il dès lors parler de dévalorisation des diplômes ? Et, plus largement, de l'inquiétude qui atteindrait avant tout ceux qui comptent sur l'école pour maintenir la position sociale de la lignée familiale ?**



**Henri ECKERT (1950)**

*henri.eckert@univ-poitiers.fr*

Enseignant, puis conseiller d'orientation psychologue, sociologue au Céreq à Marseille, il est aujourd'hui professeur des Universités en Sociologie, Laboratoire GRESO (Groupe de Recherche et d'Etudes Sociologiques du Centre Ouest, EA 3815), Université de Poitiers

**Thèmes de recherche :**

Insertion professionnelle des jeunes - Insertion sociale et parcours de vie - Jeunes ouvriers et socialisation ouvrière - Discrimination à l'école et sur le marché du travail - Sociologie de l'éducation - Sociologie de la jeunesse - Sociologie des professions  
<http://gresco.labo.univ-poitiers.fr/spip.php?article187>



## 3.4 LE RAPPORT SUBJECTIF DES JEUNES À L'EMPLOI

### Employés... Sous-employés ?

*Henri Eckert*

La « hantise du déclassement » a pris le relais, dans le débat public, de la « la panne de l'ascenseur social » : non seulement l'école ne permettrait plus la promotion sociale des plus méritants mais, pire, elle ne garantirait plus, désormais, l'accès à des positions sociales en rapport avec le diplôme délivré. Sans doute faut-il, en l'occurrence, être attentif, pour deux raisons au moins, aux mots utilisés dans ce nouveau débat : d'abord parce que la réalité empirique du phénomène, dont un certain usage du mot « déclassement » prétend rendre compte, peut s'interpréter en d'autres termes, ensuite parce que le mot lui-même est, souvent, utilisé pour désigner l'écart entre la promesse d'un diplôme et l'emploi effectivement occupé un peu plus tard par son détenteur<sup>1</sup>. Cet usage, popularisé avant tout par des économistes et/ou des statisticiens, fait en effet peu de cas de la définition sociologique du déclassement. E. Goblot (1925) ne notait-il pas, au

début du siècle dernier, que « la bourgeoisie pauvre est celle qui vit sous la perpétuelle menace de ce qu'elle craint le plus : le déclassement », désignant par ce mot le fait de déchoir de sa classe, de n'être plus en mesure de maintenir son rang et sa position dans la société<sup>2</sup>. On chercherait en vain, dans l'usage du mot « déclassement » référé à l'écart entre le diplôme détenu et l'emploi occupé une quelconque allusion à un changement de position de l'individu dans la structure de classes. D'où cette question : un autre mot ne conviendrait-il pas mieux que celui de « déclassement » ? Ou encore : n'y aurait-il pas lieu de parler, plutôt, de « dévalorisation » des diplômes sur le marché du travail et de désenchantement des individus ?

Il semble en effet possible, sinon légitime, de poser l'hypothèse d'une dévalorisation, absolue ou relative, de certains diplômes ou titres professionnels sur le

1. Nous renvoyons ici à la définition proposée par G. Forgeot et J. Gautié (1997) : « Etre déclassé désigne le fait de posséder un niveau de formation *a priori* supérieur à celui requis pour l'emploi occupé. »

2. Goblot notait en effet que les classes sociales, contrairement aux castes, sont ouvertes « à des «parvenus» et des «déclassés» ». Le déclassement consiste alors effectivement à déchoir de sa classe, à descendre, selon l'expression de M. Halbwachs (2008), « au-dessous du niveau de [sa] classe ». C'est dans cette acception que le mot est utilisé aussi par P. Bourdieu (1978 ou 1979) ou L. Chauvel (1998), par exemple, et, plus récemment, par C. Peugny (2009 et 2010).

marché du travail. Ainsi, le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) n'a pas seulement perdu le prestige qu'il avait acquis dans la France des Trente Glorieuses mais aussi une grande part de son pouvoir distinctif. Dans l'industrie automobile, le diplôme – mais il en va de même du brevet d'études professionnelles (BEP) – ne permet plus guère l'accès aux emplois ouvriers dits qualifiés et ne distingue plus ses titulaires de ceux qui ne détiennent aucun diplôme ou titre professionnel : seuls les emplois d'opérateur sur la chaîne de montage restent accessibles aux uns comme aux autres (Eckert, 2006). Le baccalauréat professionnel a supplanté CAP et BEP dans la grande industrie, et le CAP n'est plus l'emblème de l'ouvrier qualifié dont il avait garanti tout à la fois le statut – du fait de sa reconnaissance dans les conventions collectives – et la fierté – de par son prestige. L'évolution des comportements scolaires et, en particulier, l'allongement généralisé des scolarités, ont entraîné une augmentation globale du niveau de formation des jeunes et l'arrivée sur le marché du travail d'individus détenteurs de diplômes plus élevés que ceux de leurs prédécesseurs. Dans le contexte économique actuel, marqué par la rareté de l'emploi et la profusion de nouveaux diplômés, les diplômes ou titres scolaires n'ouvrent plus tout à fait les mêmes possibilités d'emploi, ni les mêmes carrières qu'auparavant. Le désenchantement guette alors les individus contraints d'accepter des emplois d'un niveau inférieur à ceux que leur diplôme paraissait leur promettre.

Nous ne chercherons pas, dans le texte qui suit, à trancher d'emblée entre « déclassement » des individus et « dévalorisation » de leurs titres ou diplômes, scolaires ou professionnels. Leur probable désenchantement nous préoccupera davantage, et nous tenterons d'en prendre la mesure dans le sentiment diffus, exprimé par de nombreux jeunes en début de carrière, de n'être pas employés, dans les entreprises ou les administrations qui les accueillent, à leur « niveau de compétence ». Au cours de l'enquête « *Génération 2004 en 2007* » comme lors des précédentes, cette question a, en effet, été posée aux individus sur chacun des emplois qu'ils avaient occupés : « A propos de cet emploi, diriez-vous que vous étiez utilisé... 1. à votre niveau de compétence ; 2. en dessous de votre niveau de compétence ; 3. au dessus de votre niveau de compétence ? ». Les réponses témoignent souvent d'un écart et, plus particulièrement, de l'impression chez de nombreux individus d'être employés « en dessous de leur niveau de compétence ». Ce fait a souvent été interprété comme une mesure subjective du déclassement par les individus eux-mêmes, susceptible d'être mise en rapport avec un déclassement objectif. Nous proposons ici de suspendre toute interprétation *a priori* des réponses des individus, y compris en termes de désenchantement, pour donner d'abord à voir comment leurs réponses varient en fonction de certaines de leurs caractéristiques. Il apparaît, en effet, que les réponses données ne sont pas tout à fait indifférentes au profil des individus. Nous n'introduirons que peu à

peu des hypothèses interprétatives, que nous remettrons constamment en jeu au fil du texte.

### **I- Des effets induits par l'offre de formation...**

A peine plus de la moitié des individus sortis de formation initiale en 2004 et en emploi au mois de mars 2007 ont déclaré être employés à leur niveau de compétence : 55% d'entre eux très exactement. Ce pourcentage grimpe certes à 60% dès lors que l'on néglige ceux qui ne répondent pas à la question ; mais la part de ces derniers ne peut être négligée. La question embarrasse de toute évidence un certain nombre d'individus interrogés, et 8% d'entre eux préfèrent ne pas se prononcer. Si l'on persiste à ne pas tenir compte d'eux, c'est quasiment un tiers des individus qui déclarent être employés en dessous de leur niveau de compétence ; mais cette part est ramenée à 30% lorsque les refus de répondre sont pris en compte. Dans ce même cas de figure, 7% des répondants déclarent être employés au dessus de leur niveau de compétence. Voici donc pour le tableau d'ensemble (cf. tableau 1). Une première conclusion s'impose avec force : trois ans après leur sortie de formation, une proportion importante d'individus – trois sur dix – se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence. Faut-il y voir simplement un signe de la dureté des temps ? Il y aurait ainsi ceux qui ne trouvent pas à s'employer, bien souvent

parce qu'ils ne disposent d'aucun diplôme ou d'une formation professionnelle insuffisante ou obsolète ; il y aurait ensuite ceux à qui leur formation et leur diplôme permettent certes d'échapper au chômage mais à condition d'accepter des emplois ne requérant pas les compétences qu'ils ont pourtant acquises dans le système de formation initiale ; il y aurait enfin ceux qui détiennent des diplômes recherchés sur le marché du travail et qui trouvent des emplois à la hauteur de leurs compétences. Malgré la vraisemblance de l'hypothèse, il n'en faut pas moins y regarder de plus près avant de la valider ou, au moins, de la compléter.

C'est parmi les sortants au niveau de formation<sup>3</sup> le plus élevé que l'on trouve la proportion la plus importante d'individus qui s'estiment employés à leur niveau de compétence (nous renvoyons toujours au tableau 1) : ainsi, près de deux individus sur trois sortis de formation initiale avec un diplôme égal ou supérieur au master se déclarent employés à leur niveau de compétence. Mais la proportion de ceux qui, parmi eux, se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence – ils sont 28% – n'en est pas moins élevée bien que toute proche de la moyenne de la population globale. Il en va de même pour les sortants aux niveaux III et IV : la proportion de ceux qui se considèrent employés en dessous de leur niveau de compétence oscille là aussi autour de la moyenne de la population globale. En

3. Pour plus de précision sur la nomenclature des niveaux de formation, voir Affichard (1983).

revanche, parmi les sortants à tous les autres niveaux de formation, la part des sortants qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence s'écarte nettement de la moyenne : elle lui est inférieure chez les sortants aux niveaux les plus bas – niveaux V, Vbis et VI – alors qu'elle lui est supérieure chez les sortants aux niveaux II et IVplus. Il apparaît ainsi que la part des individus qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence n'évolue pas de manière continue avec le niveau de formation : deux populations se distinguent, qui n'occupent ni des positions contiguës dans la hiérarchie des niveaux de qualification ni des positions extrêmes puisque les sortants aux deux niveaux concernés s'intercalent séparément entre les autres. Il est alors tentant de risquer cette nouvelle hypothèse que nous préférons introduire sous forme de question : ne seraient-ce pas des individus relevant des deux populations scolaires les plus directement et les plus massivement affectées par la deuxième explosion scolaire (Terrail, 1997) qui manifesteraient le plus fortement le sentiment d'être employés en dessous de leur niveau de compétence ?

L'ouverture de l'accès au lycée et le gonflement des effectifs de bacheliers, quel que soit le type de baccalauréat, ont en effet conduit une part plus importante de chaque génération à tenter des études supérieures. Si les structures de l'enseignement supérieur court, Instituts universitaires de technologie (IUT) ou

Sections de techniciens supérieurs (STS) sont restées sélectives, une part plus importante des nouveaux venus dans l'enseignement supérieur ne s'en est pas moins dirigée vers les STS ou alors vers les universités, ces dernières accessibles sans autre condition que le baccalauréat<sup>4</sup>. Les difficultés multiples rencontrées au cours des premières années des cursus universitaires, voire en STS, ont alors souvent poussé ceux qui échouaient ou décrochaient à s'engager dans la vie active sans autre titre à faire valoir que leur baccalauréat, certes prolongé par des études mais non conclues par un diplôme de niveau supérieur (ce sont les sortants au niveau IVplus). Il n'en est, fort heureusement, pas allé ainsi de tous les nouveaux bacheliers : une part importante a réussi ses études mais ne les a pas poursuivies pour autant au-delà de la licence ou de la première année de master ; ceux-là sont alors entrés dans la vie professionnelle avec un diplôme universitaire mais sans toujours disposer d'un titre professionnel, connu ou valorisé par les employeurs (ce sont les sortants au niveau II). La deuxième explosion scolaire a ainsi produit le gonflement plus important de ces deux types de populations qui se présentent sur le marché du travail souvent sans titre professionnel reconnu et, si les uns disposent d'un diplôme universitaire, chacune de ces deux populations se heurte à une relative pénurie d'emplois accessibles, en rapport après leur

4. Nous renvoyons à ce sujet au livre de BEAUD S., « 80% au bac » et après ? *Les enfants de la démocratisation scolaire*, La Découverte, Paris.

formation trop faible ou trop généraliste. Ce sont là deux populations scolaires parentes, plus exposées aux aléas de l'emploi et confrontées au risque d'emplois sans lien explicite avec leur formation. Formation qu'ils ont ainsi du mal à valoriser dans la vie active à la hauteur de leurs espérances.

## II- ...à la rentabilisation du diplôme

Mais faisons un pas de plus et considérons de plus près ce qui se passe au sein de chacune de ces deux populations, sortants aux niveaux II et IV plus, que nous venons de distinguer parce que les individus qui les composent se déclarent plus fréquemment employés en dessous de leur niveau de compétence. Les sortants au niveau II, pour commencer par eux, se déclarent (cf. tableau 2) pourtant plus rarement employés en dessous de leur niveau de compétence lorsqu'ils ont pu accéder à un emploi de cadre. Ils tendent, en revanche, à se déclarer employés en dessous de leur niveau de compétence plus souvent que l'ensemble des sortants aux différents niveaux dès qu'ils ont dû se contenter d'un emploi classé dans la catégorie des professions intermédiaires. Enfin, la part de ceux qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence explose lorsqu'ils occupent des emplois classés dans la catégorie des employés : il en va ainsi pour six individus sur dix lorsqu'ils sont employés comme employés qualifiés et pour près de deux individus sur trois lorsqu'ils sont employés comme employés non qualifiés.

Ces proportions sont encore accentuées lorsque les individus occupent des emplois d'ouvriers mais les effectifs sont alors trop faibles pour garantir la validité du résultat. Quoi qu'il en soit, il apparaît clairement que la part de ceux qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence croît régulièrement, au fur et à mesure que l'écart se creuse avec l'emploi rêvé et que le prestige de l'emploi occupé baisse : plus leur position sociale s'éloigne de celle, prise, de cadre, et plus ces individus ont tendance à déclarer qu'ils sont employés en dessous de leur niveau de compétence. Cette réaction ne tiendrait-elle pas à la représentation collective selon laquelle les études supérieures longues – entendons celles qui durent trois ans ou plus – sont censées conduire à des emplois de cadre ? Le fait que près de la moitié des sortants au niveau I occupés sur des emplois intermédiaires déclarent de même être employés en dessous de leur niveau de compétence conforte cette nouvelle hypothèse.

Considérons à présent les sortants au niveau IV plus (cf. tableau 2 toujours) : la part de ceux qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence s'écarte sensiblement de la moyenne globale de l'ensemble de la population dès lors qu'ils ont accédé à des emplois classés en dessous des emplois dits intermédiaires.

C'est ainsi que quatre individus sur dix qui occupent des emplois d'employés ou d'ouvriers qualifiés se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence ; cette proportion grimpe encore lorsque

ces emplois ne sont pas qualifiés et c'est alors la moitié de ceux qui sont embauchés comme employés ou ouvriers non qualifiés qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence.

Là encore, la proportion des individus qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence croît régulièrement, à mesure que la distance sociale se creuse entre l'emploi auquel les individus pensaient pouvoir légitimement prétendre et l'emploi dont ils ont finalement dû se satisfaire. Mais reprenons l'hypothèse avancée un peu plus haut : le baccalauréat n'était-il pas censé permettre, dans la représentation collective toujours, l'accès à des emplois intermédiaires, inférieurs aux emplois de cadres mais supérieurs aux emplois d'ouvriers ou d'employés ? Le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence pourrait ainsi résulter d'un effet d'hystérésis<sup>5</sup> : les individus continueraient de se référer à la valeur que la conscience commune donnait jusque-là aux diplômés et, plus largement, aux représentations des correspondances entre diplômés et emplois que cette représentation commune avait entérinée ; or, cette dernière tient de toute évidence à un état antérieur des choses, que la réalité tend désormais à invalider... Depuis que la seconde explosion scolaire et la modification de l'offre de diplômés qu'elle a entraînée ont rompu les

équilibres antérieurs. Ainsi donc, la part des individus qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence pourrait bien tenir là encore, mais pour une autre raison, une deuxième raison, à la seconde explosion scolaire, produite par la mise en œuvre de la politique dite « des 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat ».

La seconde explosion scolaire aurait ainsi combiné ses effets propres avec ceux qui ont résulté de la montée du chômage des jeunes, continue depuis la fin des Trente Glorieuses. L'excès durable de l'offre de travail juvénile par rapport à la demande exprimée par les entreprises ou les administrations a en effet entraîné une accentuation de la concurrence entre diplômés sur les différents segments du marché du travail. Cette concurrence tend à favoriser les individus diplômés par rapport aux individus non diplômés – dont les taux de chômage se sont aggravés dans des proportions dramatiques ; elle tend aussi à favoriser les plus diplômés par rapport aux moins diplômés.

Ces derniers se voient alors souvent contraints d'accepter des emplois auxquels accédaient jusque-là des non diplômés alors que les plus diplômés tendent à occuper les emplois qui étaient jusque là réservés aux premiers. Ce mécanisme de glissement est multiforme et ne dépend pas exclusivement du

5. L'hystérésis désigne le retard d'un effet par rapport à la cause qui le produit ; ainsi, dans le monde social, des représentations perdurent alors que, pourtant, la cause qui les a produites a cessé d'agir au profit d'une autre, qui ne tardera pas à les bouleverser. C'est ainsi, par exemple, que le CAP a conservé dans les familles ouvrières un prestige qu'il n'avait déjà plus sur le marché du travail ou, dans notre cas, l'opinion continue d'associer à certains diplômés une valeur d'échange qu'ils n'ont plus. P. Bourdieu parle ainsi d'hystérésis de l'habitus : l'habitus pousse l'individu à maintenir des croyances que la réalité a rendues obsolètes.

diplôme ; le type d'entreprise peut à son tour influencer sur ce mécanisme en fonction des pratiques de recrutement qu'il privilégie.

Ainsi, si les petites entreprises artisanales ont continué de recruter des titulaires de CAP/BEP, la grande industrie a tendu à privilégier le recrutement de titulaires de bacheliers professionnels et le bac pro tend désormais à évincer les CAP/BEP des emplois d'ouvriers qualifiés de la grande industrie.

Mais ces effets de concurrence dépendent aussi des volumes d'individus sortis de formation aux différents niveaux de formation et le gonflement des effectifs de sortants aux niveaux II et IV plus a joué en défaveur des ces derniers.

Joue alors puissamment l'effet de la seconde explosion scolaire : tandis que l'emploi disponible se raréfiait, la structure de l'offre de travail juvénile évoluait avec la transformation du système de formation. Les concurrences entre plus diplômés et moins diplômés sur le marché du travail s'en sont trouvées exacerbées – plus particulièrement là où les effets de la seconde explosion scolaire ont été les plus nets – et ont conduit à la dévalorisation absolue ou relative<sup>6</sup> de certains titres. Faudrait-il donc considérer la seconde explosion scolaire comme la raison essentielle de la hantise du déclassement ?

### III- Inégalités individuelles

Aborder cette concurrence exacerbée requiert d'examiner les effets que peuvent jouer, dans la lutte pour la rentabilisation du diplôme, certaines caractéristiques individuelles ou sociales des diplômés. Nombreux sont, en effet, ceux qui, quel que soit le niveau de formation qu'ils ont atteint, ne parviennent plus à tirer de leur diplôme le même bénéfice que leurs camarades. Cette situation n'est pas tout à fait inédite : les jeunes femmes ont eu souvent plus de mal à tirer le même bénéfice de leur diplôme que les jeunes hommes qu'elles avaient parfois côtoyé durant leur formation. Mais parvenus sur le marché du travail, les unes et les autres n'accédaient pas aux mêmes emplois et n'en tiraient pas les mêmes revenus.

Ainsi, la valeur d'un diplôme ne tient pas seulement à sa position dans la hiérarchie des diplômes : elle tient aussi aux caractéristiques de son détenteur. Outre l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, l'origine sociale des individus peut jouer, au détriment, par exemple, de ceux qui sont issus de milieux sociaux moins prestigieux.

A diplôme de sortie du système de formation initiale égal, les emplois auxquels les individus ont accédé varient ainsi en fonction de leur position sociale d'origine. Influencent sur ce mécanisme tant le capital social global dont disposent les individus que l'étendue que l'efficacité de

6. Nous distinguons entre dévalorisation absolue et dévalorisation relative pour suggérer que la valeur monétaire – mesurée par exemple par le salaire médian de l'ensemble des diplômés en emploi – d'un titre ou diplôme peut baisser (dévalorisation absolue) ou qu'elle peut se maintenir, voire augmenter alors que sa valeur distinctive, par rapport à d'autres titres et diplômes, s'est dégradée (dévalorisation relative). Ce dernier cas est typiquement celui du CAP, dont la valeur monétaire a augmenté alors que le diplôme a été détrôné par le bac pro en milieu industriel (Eckert, 2011).

leurs réseaux sociaux ; peuvent jouer aussi, en particulier lorsque les individus sont issus de milieux sociaux éloignés des positions sociales que pourrait leur conférer leur diplôme, la plus ou moins grande familiarité avec les codes sociaux – manières d'être, de se tenir, de parler notamment – en vigueur dans les milieux professionnels qui pourraient *a priori* leur être accessibles. Ce mécanisme peut jouer de manière particulièrement violente contre une insertion professionnelle conforme à leur diplôme des jeunes issus de l'immigration.

Il apparaît ainsi que l'appartenance de sexe, les origines sociales ou ethniques en particulier sont susceptibles d'influer fortement sur la valeur du diplôme détenu par l'individu ou, ce qui revient au même, sur leurs capacités à rentabiliser leur titre scolaire ou professionnel. Il faut dès lors s'attendre à ce que les individus issus de ces différents groupes se déclarent plus souvent que les autres employés en dessous de leur niveau de compétence. A considérer l'incidence de l'appartenance de sexe, il apparaît cependant qu'elle n'influe guère sur le fait de se déclarer employé en dessous de son niveau de compétence. Il en va de même pour l'origine sociale des individus ; seuls les individus issus d'un milieu paysan se distinguent en ce qu'ils se déclarent moins souvent que les autres employés en dessous de leur niveau de qualification. En revanche, il n'en va plus du tout de même lorsqu'il est tenu compte de l'origine ethnique des individus ; nous nous arrêterons donc un peu plus longuement sur leur cas. L'origine ethnique des

individus a été ici évaluée à l'aune du lieu de naissance du père et nous avons distingué les individus selon que leur père était né en France, dans un autre pays européen ou en Amérique du Nord, dans un pays d'Afrique, du Moyen-Orient ou en Turquie, en Asie et enfin dans un autre pays. Les résultats sont fournis dans le tableau 3 : seuls les jeunes nés d'un père lui-même né dans un pays d'Afrique, du Moyen-Orient ou en Turquie se déclarent plus fréquemment employés en dessous de leur niveau de compétence. Ce fait pourrait tenir à ce nous désignerons comme des formes discrètes de discrimination raciale sur le marché du travail : les individus ne sont pas nécessairement exclus de l'emploi mais sont obligés, à l'instar de nombreuses femmes, d'en prouver davantage que les autres pour accéder aux emplois et, par conséquent, aux positions sociales qu'ils impliquent.

La prise en compte des caractéristiques individuelles, *in fine*, l'impression que celles-ci ne jouent qu'un rôle modeste dans le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence. C'est pour cette raison que nous introduirons cette dernière hypothèse : le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence, s'il tient sans doute à des facteurs objectifs et objectivables, en particulier à la distance entre l'emploi escompté et l'emploi effectivement occupé, pourrait tenir davantage encore à une certaine incertitude, sinon insécurité, produite par la seconde explosion scolaire, incertitude et/ou insécurité qui atteignent en particulier les catégories sociales dont la reproduction

repose précisément sur l'acquisition d'un capital scolaire suffisant pour garantir le maintien de la position sociale héritée des parents et, si possible, de l'améliorer. La seconde explosion scolaire s'est traduite par une évolution profonde des comportements vis à vis de l'école : des jeunes issus de catégories sociales qui souvent n'envisageaient pas jusque là des études supérieures se sont inscrits à l'université. Si leurs fortunes ont été diverses, un certain nombre d'entre eux s'en sont venus concurrencer leurs pairs issus de milieux sociaux qui avaient depuis longtemps pris le chemin des études supérieures pour assurer leur promotion sociale. Ce seul fait de concurrences nouvelles peut suffire pour introduire l'incertitude ; il peut sans doute pousser ceux qui avaient l'habitude d'entreprendre des études supérieures à les pousser un peu plus loin mais sans garantie si les nouveaux venus qui réussissent à l'université font de même. Ce mécanisme pourrait bien, c'est du moins l'hypothèse que nous avons finalement tenté d'étayer, participer à la diffusion d'une hantise nouvelle, traduite par la crainte actuelle du « déclassement ».

#### ■ Pour conclure, provisoirement...

Revenons donc à ce mot : « déclassement ». L'augmentation récente du nombre de diplômés issus de la formation initiale, dans le prolongement de la deuxième explosion scolaire, a entraîné un risque de dévalorisation de leurs diplômes. Dans la mesure où tout bien dont la valeur était garantie par sa rareté se dévalorise dès lors qu'il se diffuse dans la société, les diplômes tendent de même

à perdre de leur valeur distinctive, sinon de leur valeur réelle, monétaire par exemple, lorsque leurs détenteurs deviennent plus nombreux. Cette perte de valeur distinctive est d'autant plus sensible que les concurrences entre diplômés s'accroissent sur le marché du travail et la crainte de ne parvenir à rentabiliser le diplôme se répand parmi ses détenteurs. Cette crainte est particulièrement vive parmi les catégories sociales qui ont le plus à perdre dans cette configuration nouvelle, à savoir celles qui assuraient jusque là leur reproduction par l'acquisition d'un capital scolaire distinctif. Diffuse alors dans ces milieux la crainte de ne pouvoir maintenir la position sociale de la lignée et de voir la nouvelle génération déchoir. Cette crainte se cristallise dès lors dans la hantise du déclassement.

Si les catégories sociales ordinairement désignées comme « petites bourgeoises » – en entendant par là ces fractions sociales proches de la bourgeoisie mais ne possédant pas les moyens de production et/ou capital économique – sont plus particulièrement sensibles au risque de déclassement – au sens qu'Edmond Goblot donnait à ce mot et rappelé en introduction – induit par la dévalorisation des diplômes et titres scolaires, il n'en reste pas moins que le mécanisme qui affecte ces titres et diplômes relève bien d'un dévalorisation. Nous disons cette dévalorisation relative dans la mesure où elle ne se traduit pas nécessairement en termes monétaires mais assurément en termes de capacité à distinguer telle ou telle catégorie de diplômés des autres catégories de diplômés. La diffusion du

baccalauréat dans la société – plus de 60% d'une génération détient désormais ce diplôme – lui a enlevé toute valeur distinctive sur le marché du travail et le temps n'est plus où le baccalauréat pouvait suffire pour entrer dans la banque ou l'assurance et y faire carrière. Dès lors, le mécanisme de dévalorisation des diplômes peut certainement provoquer des déclassements – lorsque le titulaire du diplôme en question ne parvient plus à reproduire la position sociale héritée de ses parents – mais suscitera, plus généralement, diverses formes de désenchantements parmi ceux qui avaient cru, à l'occasion de l'ouverture de l'accès au baccalauréat et des études supérieures, tirer un avantage en termes de promotion sociale.

Le rapport subjectif des jeunes à leur emploi est aujourd'hui profondément affecté par ces mécanismes d'ajustement macro sociaux, rendus nécessaires avant tout par la seconde explosion scolaire et, plus insidieusement, par le malthusianisme des entreprises qui hésitent à les embaucher et sont vivement tentées de tirer profit de la situation : recruter des individus qui peuvent en faire plus qu'il ne leur sera demandé, constituant ainsi une réserve de compétence dont l'entreprise pourra faire usage à tout moment, notamment lorsqu'elle sera amenée à moderniser l'appareil de production. Si les jeunes sont amenés à ronger leur frein en attendant d'accéder, après de longues années d'expérience en plus de leur diplôme, et contraints de faire preuve de la loyauté qui sera peut-être consacrée par une promotion, il est, d'un autre point de

vue, loisible de se demander pourquoi l'entreprise tarde tant à user des potentiels inutilisés chez de nombreux jeunes. Imaginerait-on une entreprise sidérurgique, par exemple, qui renoncerait à tirer de son minerai tout le fer qu'il contient ?

## Annexes

Tableau 1 • Part d'individus se déclarant employés...

	...à leur niveau de compétence	...en dessous de leur niveau de compétence	...au dessus de leur niveau de compétence	ne se prononcent pas	effectif pris en compte - 100%
niv. I	<b>64</b>	28	2	5	67 205
niv. II	55	<b>36</b>	3	6	76 859
niv. III	56	29	6	8	113 089
niv. IV plus	48	<b>38</b>	5	10	57 436
niv. IV	55	29	7	8	101 295
niv. V	55	24	<b>12</b>	9	117 088
niv. Vbis	53	23	<b>13</b>	12	14 726
niv. VI	48	25	<b>15</b>	11	8 723
total	55	30	7	8	556 421

Source : Génération 2004 en 2007, traitement Gresco

Tableau 2 • Part de ceux qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence, selon le niveau de sortie et l'emploi occupé

	sortants au niveau I	sortants au niveau II	sortants au niveau III	sortants au niveau IV plus	sortants au niveau IV	sortants au niveau V
cadres des services	20	25	19	ns	ns	ns
cadres techniques	21	18	ns	ns	ns	ns
prof. interméd. des services	<b>48</b>	<b>34</b>	18	33	23	27
prof. interméd. techniques	<b>47</b>	<b>37</b>	32	33	24	27
employés qualifiés	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	26	19
employés non qualifiés	ns	<b>64</b>	<b>68</b>	<b>51</b>	<b>40</b>	26
ouvriers qualifiés	ns	ns	<b>50</b>	<b>38</b>	31	20
ouvriers non qualifiés	ns	ns	<b>59</b>	<b>48</b>	32	<b>30</b>
tous emplois	28	<b>36</b>	29	<b>38</b>	29	24

Source : Génération 2004 en 2007, traitement Gresco

**lecture** : sur cent sortants au niveau I, employés comme cadres des services, 20 déclarent être employés en dessous de leur niveau de compétence (20%) ; les pourcentages en gras s'éloignent nettement de la moyenne "tous niveaux et tous emplois confondus" (30%) ; "ns" signifie que l'effectif concerné est trop faible pour que le résultat en % puisse être garanti.

## ■ Annexes (suite)

Tableau 3 • en fonction du pays de naissance du père

Pays de naissance du père	Se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence
France	29
Afrique, Turquie, Proche Orient	<b>35</b>
Europe et Amérique du Nord	29
Asie	ns
Autres	ns
indéterminé	ns
tous	30

**Source :** Génération 2004 en 2007, traitement Gresco

## 3.4 BIBLIOGRAPHIE

- Affichard J. (1983), « Nomenclature de formation et pratiques de classement », *Formation Emploi*, n°4, octobre-décembre
- Beaud S. (2002), « 80% au bac » après ? *Les enfants de la démocratisation scolaire*, La Découverte, Paris
- Bourdieu P. (1978), « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°24
- Bourdieu P. (1979), *La distinction, critique sociale du jugement*, Ed. de Minuit, Paris
- Chauvel L. (1998), « La seconde explosion scolaire : diffusion des diplômes, structure sociale et valeur des titres », *Revue de l'OFCE*, n°66
- Chauvel L. (2006), *Les classes moyennes à la dérive*, Le Seuil, Paris
- Eckert H. (2005), « "Déclassement" : de quoi parle-t-on ? A propos des jeunes bacheliers professionnels issus des spécialités industrielles », *Net.doc*, n° 19, <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-19.pdf>
- Eckert H. (2006), *Avoir vingt ans à l'usine*, La Dispute, Paris
- Eckert H. (à paraître en 2011), « Les diplômés et leur valeur », in Moreau G. et Millet M. [coord.], *La société des diplômés*, La Dispute
- Forgeot G., Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et statistique*, n° 304-305
- Goblot E. (1925), *La barrière et le niveau, étude sociologique sur la bourgeoisie française moderne*, Alcan, Paris, réédité en 2010, PUF, Paris
- Halbwachs M. (2008), *Les classes sociales*, PUF, Paris
- Peugny C. (2009), *Le déclassement*, Grasset, Paris
- Peugny C. (2010), « La montée du déclassement », textes réunis par Peugny C., *Problèmes Politiques et Sociaux*, La Documentation française, n°976, septembre
- Terrail J.-P. (1997), « L'essor des scolarités et ses limites », in Terrail J.-P. [dir.], *La scolarisation de la France, critique de l'état des lieux*, La Dispute, Paris

## 3.5 RÉSUMÉ

■ **Enjeu politique majeur, la non qualification est une construction sociale, assise sur un ensemble de conventions variables dans le temps et d'un espace sociétal à l'autre. Les spécificités nationales sont toutefois moins sensibles au regard des caractéristiques sociales des jeunes dits sans qualification.**

**Dans les trois pays étudiés (Allemagne, France, Royaume-Uni), les politiques publiques tentent, avec un succès tout relatif, de se faire plus préventives que curatives, ce dernier registre ayant été longtemps privilégié. Au final, ressort la nécessité de prendre en compte une pluralité de critères pour définir la non qualification des jeunes sortant de formation initiale et l'endiguer.**



**Eric VERDIER (1954)**  
*eric.verdier@univmed.fr*

Sociologue et économiste, Directeur de Recherche au CNRS, section 40 (Pouvoir, Politique, Organisation), LEST (Aix-Marseille Université)

**Thèmes de recherche :**

Economie et sociologie de travail et de la formation - Sociologie des politiques publiques - Comparaisons internationales  
*<http://www.lest.cnrs.fr>*



## 3.5 LES JEUNES SORTANT « SANS QUALIFICATION » DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Une perspective comparative<sup>1</sup>

*Eric Verdier*

Construction sociale, la qualification repose sur un ensemble de règles qui visent à coordonner le système de formation et le système d'emploi. Ces règles sont inscrites dans une histoire propre à un espace sociétal (national ou régional selon le degré de décentralisation et d'autonomie des niveaux de gouvernement) et elles évoluent en fonction des conjonctures et des jeux d'acteurs. Trois registres (Rose, 2008) sont classiquement aux prises : celui de la qualité du travail effectué, assemblage de technicités, de responsabilités, d'autonomie qui en définissent le niveau ; celui de l'emploi qui est associé à une qualification salariale inscrite dans des classifications professionnelles de branches et/ou d'entreprises ; celui des qualités personnelles, ensemble de connaissances, de savoirs, d'habiletés, de compétences, acquis en formation initiale, sur le tas, par le biais de l'expérience ou de la formation continue. L'articulation de ces registres repose notamment sur les certifications de la formation initiale et continue. Selon les

contextes nationaux, elles fonctionnent comme des signaux en vue d'intégrer des marchés internes, comme des instruments de régulation de marchés professionnels du travail, ou encore comme des portefeuilles de compétences à faire valoir sur des marchés externes. A ces divers titres qui ne sont pas nécessairement exclusifs les uns des autres, ces certifications (diplômes, brevets, attestations...) constituent autant de modalités de reconnaissance des acquis individuels de la formation. Dès lors les jeunes sans qualification sont *a priori* ceux qui ne disposent pas de ces ressources formalisées, soit qu'ils aient abandonné trop précocement la formation initiale pour être en mesure de les obtenir, soit que la formation continue ne leur ait pas ménagé une voie d'accès différée, soit enfin que leur expérience sur le marché du travail se soit limitée à une succession d'emplois non qualifiés et de courte durée (CERC, 2008). Ainsi tout autant que la qualification, la non qualification est une construction sociale, assise sur un ensemble de conventions

1. Cette contribution fait suite à un rapport pour le Haut Conseil de l'Éducation (HCE) remis fin 2010 par Ekaterina Melnik (LEST, Aix en Provence), Martine Möbus (CEREQ), Noémie Olympio (LEST), Hilary Steedman, coord. (London School of Economics), Rémi Tréhin-Lalanne (LEST), Eric Verdier, coord. (LEST).

Téléchargeable sur : [http://www.hce.education.fr/gallery\\_files/site/21/106.pdf](http://www.hce.education.fr/gallery_files/site/21/106.pdf)

variables dans le temps et d'un espace sociétal à l'autre. Ainsi la catégorisation des jeunes à risques sur le marché du travail à l'issue de la formation initiale a sensiblement évolué en France depuis la fin des années soixante en mettant l'accent sur l'absence de qualification professionnelle et de diplôme ; la non qualification reste un enjeu politique majeur (I). D'un pays à l'autre, malgré certains rapprochements – entre la France et l'Allemagne notamment – et les référents communs introduits par la politique européenne, la représentation sociale et statistique de cet enjeu de société reste marquée par de fortes spécificités nationales (II). Celles-ci sont toutefois moins sensibles au regard des caractéristiques sociales des jeunes sans qualification (III). Dans les trois pays ici pris en compte, les politiques publiques tentent, avec un succès tout relatif, de se faire plus préventives que curatives, ce dernier registre ayant été longtemps privilégié si ce n'est exclusif (IV). Au final, ressort la nécessité de prendre en compte une pluralité de critères pour définir la non qualification des jeunes sortant de formation initiale (V).

## I- Un problème du passé ?

Les sortants sans qualification du système éducatif représentaient 25% d'une cohorte de jeunes français en 1975, seulement 6% aujourd'hui (soit environ 45.000 personnes). L'enjeu

social et politique reste pourtant majeur. Depuis 10 ans, les progrès en la matière sont extrêmement faibles alors que les sans qualification sont durement pénalisés sur le marché du travail : 3 ans après l'arrêt de leurs études, leur taux de chômage s'élevait en 2007 à 43% contre 17% pour les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP (source CEREQ). Ensuite cette conception de la non qualification est très restrictive puisqu'en n'incluant que les niveaux VI et Vbis de formation<sup>2</sup>, elle considère comme qualifiés des lycéens arrêtant leurs études à l'issue de classes de secondes ou de premières générales ou technologiques. Si l'on prend en compte l'ensemble des jeunes sortant sans un diplôme qui relève au moins du second cycle de l'enseignement secondaire, les chiffres grimpent sensiblement pour concerner 17 à 18% d'une cohorte, soit plus de 140.000 jeunes chaque année (Dubois et Léger, 2010). On sait que l'absence de certification est très pénalisante puisque, trois ans après leur sortie sur le marché du travail, les non diplômés sont confrontés à un taux de chômage moyen de 32% en 2007 contre 17% pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Ce double dualisme, au regard des sans qualification et des sans diplômes, n'est pas propre à la France. D'ailleurs la réduction de la proportion de jeunes sans diplôme est depuis dix ans l'un des cinq objectifs phares de la politique

2. L'économie de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation adoptée le 21 mars 1969 consiste à classer des individus en fonction du niveau de qualification des emplois qu'ils occupent, desquels sont rapprochés des niveaux de formation « normalement » requis : le niveau Vbis concerne le « Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle », le niveau VI le « Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire ».

européenne en matière d'éducation et de formation au nom, notamment, de la cohésion sociale : il s'agit de faire en sorte que soit inférieure à 10% la proportion de « la population âgée 18-24 ans ne suivant aucune formation et dont le niveau d'études ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur ».

Pour des comparaisons entre pays, aux dires mêmes d'*Eurostat*, cet indicateur demeure fragile. Aussi gagne-t-il à être rapproché d'un autre « benchmark » de la stratégie européenne en matière d'éducation et de formation, le taux de « mauvais lecteurs » au test PISA<sup>3</sup> de l'OCDE : la moyenne européenne s'approche des 20% alors qu'un taux de 17 % était visé pour 2010) ; en 2009, ce taux atteignait 19,7% en France, 18,5% en Allemagne et au Royaume-Uni, 8,1% en Finlande<sup>4</sup>.

## II- Diversité des conventions sociétales en matière de non qualification

En Allemagne où prédomine l'apprentissage par lequel passe plus de la moitié d'une génération, la qualification est définie comme un ensemble structuré, indivisible et singulier de compétences professionnelles (littéralement “ un métier appris ”) - Möbus et Verdier, 1997. Sa reconnaissance institutionnelle dans la branche professionnelle concernée porte

simultanément sur le titre et la classification. Aussi les personnes qui n'ont pas accédé à une qualification professionnelle risquent d'être fortement stigmatisées : l'Allemagne figure parmi les trois pays européens dans lesquels l'écart de taux de chômage entre non-qualifiés et diplômés du supérieur est le plus élevé. Dès lors, l'action publique met l'accent sur la capacité du système de formation et des différentes professions à permettre à chaque jeune d'accéder à une qualification professionnelle reconnue. Or le déficit annuel de places d'apprentissage est évalué à 60.000 places : les pouvoirs publics ont été conduits à développer des filières d'attente, destinées en priorité aux jeunes sortant du système scolaire général à un bas niveau ; en 2008 près de 400.000 jeunes transitaient dans ce dispositif à l'efficacité contestée. Au bout du compte, la proportion de jeunes d'une génération qui, au terme de son parcours de formation et d'insertion, n'a pas pu accéder à une formation professionnelle reconnue (ou à un diplôme de l'enseignement supérieur) s'élevait en 2007 à 14,5% parmi les 24-29 ans.

Au Royaume-Uni, l'employabilité individuelle, c'est-à-dire la capacité à accéder à l'emploi est primordiale. On sait d'ailleurs que le marché du travail, dès lors qu'il est en mesure d'offrir de nombreuses oppor-

3. L'enquête PISA est réalisée par l'OCDE tous les trois ans dans les pays membres et dans un certain nombre de pays volontaires (telle la Tunisie) auprès d'un échantillon représentatif de jeunes de quinze ans ; elle concerne trois domaines : les mathématiques, les sciences et la compréhension de l'écrit ; celle-ci renvoie à la capacité des élèves à utiliser l'écrit dans des situations de la vie courante.

4. EC Report *Progress towards the Lisbon objectives in education and training - indicators and benchmarks 2009* [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1951\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1951_en.htm). La Finlande allie l'un des taux de sorties du système éducatif sans diplôme parmi les plus faibles ainsi qu'un des meilleurs résultats pour le niveau de compétences des jeunes mesuré à l'âge de 15-16 ans au travers des enquêtes PISA.

tunités d'emplois, constitue une alternative légitime à la poursuite d'études à l'issue de la scolarité obligatoire y compris pour des jeunes qui n'ont pas obtenu de certificat de formation générale. La défaillance sociale la plus tangible est de voir des jeunes se trouver ni en formation, ni en emploi (« the NEET »)<sup>5</sup>, jeunes qui à 18 ans, représentent 15 % du groupe d'âge. En amont, à 16 ans, les élèves anglais et gallois se présentent à des épreuves dans une ou plusieurs matières qui, en cas de succès, conduisent à l'attribution d'un *General Certificate of Secondary Education* (GCSE) relatif aux matières choisies. Les GCSE couvrent un large éventail de sujets et donnent lieu à des notes sur une échelle allant de A\* à G. Tous les élèves doivent passer les épreuves en mathématiques, en anglais et en sciences. Pour atteindre le niveau 2 et être considérés comme « qualifiés », les élèves doivent obtenir au moins cinq GCSE notés C ou plus, dont deux nécessairement en mathématiques et en anglais. Les enquêtes révèlent que 20% des jeunes de 16 ans se rangent dans le groupe des faiblement qualifiés. Ces jeunes sont sur-représentés dans le groupe des « NEET » et en outre ils sont particulièrement exposés à se retrouver d'une manière récurrente dans la position de NEET.

En France, la catégorie des « élèves sortis sans qualification du système éducatif » a été construite dans le cadre du 6<sup>ème</sup> Plan (1970-1975) alors que moins de 20%

des jeunes accédaient au baccalauréat (Affichard, 1983). L'élève à problème, « sans qualification », était celui qui n'accédait pas à un niveau minimal de formation, le niveau V. Progressivement, au fil des réformes entreprises depuis le début des années quatre-vingt en vue de revaloriser la formation professionnelle initiale, l'influence d'une convention inspirée du modèle allemand est allée croissante. C'est ainsi que le code de l'éducation dispose désormais que « l'acquisition d'une culture générale et d'une qualification reconnue est assurée à tous les jeunes, quelle que soit leur origine sociale, culturelle ou géographique ». Pour être reconnue, une qualification doit être soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle »<sup>6</sup>. Aussi en tant que problème social, la non qualification correspondelle aujourd'hui plus aux 18% de sans diplômes qu'aux 6% de « sans qualification » (selon l'acception statistique datant des années 70).

### III- Profils et devenir des jeunes sans diplômes et/ou sans qualifications

Des constantes ressortent d'un pays à l'autre : les garçons sont nettement sur-représentés, les jeunes d'origine étrangère également ; l'influence de l'origine sociale est sensible mais jouent également

5. « Not in Education, Employment or Training »

6. En outre, le code de l'éducation dispose que chaque Région « veille (...) à organiser des formations permettant d'acquérir [une de ces] qualifications ».

des causes endogènes aux dispositifs nationaux.

En Allemagne, la quasi-totalité des sortants du système scolaire sans diplôme général et près d'un tiers des titulaires du certificat de fin de *Hauptschule* (la filière la plus courte du 1<sup>er</sup> cycle du secondaire) ne parviennent pas à obtenir une formation professionnelle certifiée : le niveau d'enseignement général conditionne de plus en plus l'accès à la formation professionnelle.

Au déficit de places d'apprentissage, s'ajoute l'élévation des exigences des entreprises vis à vis des candidats.

Le dispositif de transition, censé précéder ou préparer l'entrée dans une formation professionnelle qualifiante s'est considérablement développé marquant ainsi une certaine rupture avec le régime de « l'intégration réglementée dans l'emploi » (Garonna, Ryan, 1989) qui a longtemps caractérisé l'Allemagne : en 2008, près de 400.000 jeunes avaient accédé à l'une des mesures de ce dispositif, soit 34 % du total des entrées en formation professionnelle dite initiale (apprentissage, voie scolaire, transition) – (voir BMBF, 2008). Or l'efficacité de ce dispositif, en particulier pour les jeunes au faible niveau d'éducation générale, est sérieusement mise en question par les évaluations (Baethge et alii, 2007).

Au total, la capacité du système Dual à intégrer les publics scolaires les moins favorisés a sensiblement reculé sous l'effet combiné d'une sélectivité croissante à l'entrée en formation professionnelle qualifiante et d'un déficit de places d'apprentissage évalué annuellement à 60.000.

En Angleterre, les trajectoires scolaires font ressortir un lien marqué entre l'absence de diplôme et l'origine sociale mais pas vraiment avec l'origine ethnique, même si des variations sensibles existent selon les communautés.

De faibles revenus parentaux (mesurée par l'octroi de repas scolaires gratuits) augmentent significativement la probabilité de n'avoir qu'un bas niveau de qualification à l'âge de 16 ans. Toutes choses égales par ailleurs, des facteurs socio-économiques défavorables affectent plus les performances éducatives des élèves de souche britannique que celles de tout autre groupe ethnique (DCSF, 2010), tant est fort le désir de travailler et d'être indépendant financièrement à un âge précoce, porté tant par les jeunes que par les parents, particulièrement au sein des milieux populaires. Or parmi les trois catégories de non qualifiés à 16 ans (voir ci-dessus), le taux de NEET est respectivement de 51 % pour les plus bas niveaux, de 42% pour les niveaux intermédiaires et de 26% pour ceux qui ont obtenu cinq GCSE (avec des notes s'étageant de D à G) contre 15% pour l'ensemble de la classe d'âge.

En France, le fait de sortir sans qualification et/ou sans diplôme devient de plus en plus stigmatisant au fil de l'accroissement du niveau général de formation des jeunes (le taux d'accès au niveau IV d'une génération est passé de 34% en 1980 à 71,4% en 2009) dans une société frappée durablement par le chômage de masse et, de surcroît, caractérisée par un marché du travail défavorable aux jeunes. En outre, d'une génération à l'autre, les « normes de qualification » se font plus

rigoureuses : la part des niveaux VI et V parmi les employés non qualifiés passe de 66% chez les 50 ans et plus à moins d'un quart chez les moins de 30 (Fournié, Guitton, 2008). Les risques de décrochage durable vis à vis de l'emploi atteint particulièrement les « sans diplôme » : après 3 ans d'insertion, 31,5% de chômage de longue durée contre 23,2 % pour l'ensemble des jeunes ; 18,9% sont en inactivité (hors formation) contre 4,7% (Arrighi et alii., 2009).

#### **IV- Les politiques publiques destinées aux jeunes de moins de 25 ans : entre prévention et réparation**

En Angleterre, la politique des gouvernements travaillistes peut se targuer d'un taux de chômage juvénile sensiblement plus faible qu'ailleurs. Compte tenu d'un taux de scolarisation assez bas, d'un taux de décrochage élevé et d'une forte proportion de NEET de bas niveau, la situation restait néanmoins préoccupante à l'orée de la crise de 2008. En 2007, le gouvernement avait instauré un dispositif pour s'assurer qu'à la fin de l'enseignement obligatoire, chaque jeune ait reçu une offre de formation avant la fin du mois de Septembre (« *September Guarantee* »). En outre, des mesures visaient à augmenter les possibilités de formation (« *14-19 Strategy* »), notamment dans la voie professionnelle, mais les coupes budgétaires actuelles sont si sévères que l'exposition au chômage s'accroît très sensiblement pour les moins dotés en éducation tout particulièrement.

La France se distingue par un taux de scolarisation nettement supérieur à la moyenne mais aussi par l'ampleur du chômage juvénile, une proportion de NEET certes moyenne mais qui tend à croître et enfin, par un taux de décrocheurs plutôt élevé (Bernard, 2011).

Les dispositifs de prévention sont assez récents en France. La loi d'orientation de l'éducation de 2005 prévoit pour tout « élève [qui] risque de ne pas maîtriser les connaissances et les compétences indispensables à la fin d'un cycle [la mise] en place d'un programme personnalisé de réussite éducative (PPRE) ».

Il s'agit notamment de diminuer des redoublements beaucoup plus fréquents que dans l'ensemble de l'OCDE. La Mission Générale d'Insertion (MGI), au niveau de chaque académie, doit faciliter le retour en formation qualifiante et/ou diplômante : le bilan reste mitigé (voir aussi OCDE, 2008), un cinquième des élèves accueillis restant sans solution. L'accès des jeunes à la certification par le biais de la formation continue est d'ailleurs limité : 5 ans après leur sortie du système éducatif, 10 % des jeunes non diplômés ont acquis un titre ou un diplôme professionnel par une formation en cours d'emploi (Bernard, 2009).

Les jeunes allemands sont globalement assez protégés du chômage par le système dual<sup>7</sup> mais ce n'est évidemment pas le cas pour 15% de jeunes qui n'accèdent pas à une formation qualifiante. Face aux mauvais résultats de PISA 2000, s'est faite jour une volonté d'apporter des réponses bien en amont de l'accès à la

7. Et autres formations qualifiantes.

formation professionnelle : ont ainsi été adoptées des mesures préventives visant à réduire de moitié le nombre de sortants du système général sans aucune certification ainsi qu'une « stratégie de soutien aux élèves de faible niveau scolaire » qui rappelle les dispositifs à l'œuvre dans les pays scandinaves. Depuis 2004, un Pacte national pour la formation professionnelle vise à développer l'offre de formation professionnelle, notamment en direction des jeunes de faible niveau d'éducation, mais les résultats restent mitigés.

Vis à vis de ces pays, la Suède a un taux de chômage des jeunes assez élevé mais des NEET moins nombreux et beaucoup plus qualifiés (et donc mieux armés pour se ré-insérer), peu de décrochage scolaire et un taux de scolarisation élevé des plus de 18 ans, notamment grâce à des retours en formation assez nombreux après de premières expériences sur le marché du travail.

## ■ Conclusion

Au regard des catégorisations et conventions, tant nationales qu'euro péennes, il s'avère que la « (non) qualification des jeunes sortant du système éducatif » revêt plusieurs dimensions dont l'agencement conserve de fortes spécificités sociétales :

1. Un niveau minimal d'études (et de connaissances générales)
- 1<sup>bis</sup>. Un niveau attesté de compétences générales (PISA) ;
2. La détention de savoir faire constitutifs de la maîtrise d'un métier ;

3. L'obtention d'une certification générale ou professionnelle ;
4. Un titre reconnu dans une convention collective ;
5. Un « portefeuille », variable selon les individus, de compétences attestées et valorisables sur le marché du travail ;
6. Une probabilité ou une capacité effective d'insertion dans l'emploi.

L'approche qui a longtemps prévalu en France privilégiait les 1<sup>er</sup> et dernier critères : la relation formation-emploi était pensée comme la nécessaire coordination entre deux « mondes » fondamentalement disjoints. Le développement de l'alternance a fortement mis en avant l'importance de la 4<sup>ème</sup> dimension, soit une qualification professionnelle reconnue, désormais présente dans les textes législatifs mais dont l'instrumentation par l'action publique reste encore incertaine. Plus récemment, l'interprétation qui a été faite des « benchmarks européens » a conduit à ériger le 3<sup>ème</sup> critère, la détention par tout jeune d'une certification du second cycle de l'enseignement secondaire, en norme de conduite de tout système éducatif, ce qui en France, a amené à re-lancer assez massivement l'offre de CAP dans les lycées professionnels afin de capter les élèves exposés au risque de sortir sans diplôme. L'une des difficultés majeures auxquelles est confrontée la régulation à la française de la non qualification tient à la critique montante liée à la dimension 1bis : les évaluations PISA soulignent qu'une proportion importante et plutôt croissante des jeunes n'acquiert pas les compétences de base dont il est pourtant

estimé qu'elles sont le gage à la fois d'une socialisation réussie et d'une professionnalisation crédible des cursus de formation initiale<sup>8</sup> ; en leur absence, pointe le risque que certaines certifications n'aient qu'une crédibilité réduite et soient même perçues par les employeurs comme le signal d'un déficit de compétences réelles (en France, la proportion de mauvais lecteurs est déjà supérieure à celle des sans diplômes), soit un déficit relevant du second critère qui renvoie à la crédibilité sociale et économique des compétences professionnelles que la certification est censée attester. Ce problème souligne la nécessité de satisfaire les exigences de la 4<sup>ème</sup> dimension – la reconnaissance effective de la qualification – quand on prétend résoudre les difficultés d'insertion en s'appuyant sur des titres professionnels. En tout état de cause, l'ampleur des défis relativise la portée de la démocratisation de l'éducation telle qu'elle s'est développée en France dans les années 80 et 90 (Duru-Bellat, Kieffer, 2000) ; en outre elle interpelle la portée effective des politiques publiques et des dispositifs institutionnels des grands pays européens d'autant que l'impact sur l'emploi d'une basse ou d'une non qualification s'avère toujours très marqué en période de chômage élevé, ce qui est clairement le cas depuis 2008.

---

8. A ce propos, le chemin qui reste à parcourir reste conséquent à tel point que les objectifs de la « Stratégie Europe 2020 » paraissent ambitieux pour un pays comme la France : « en ce qui concerne les compétences de base, en particulier dans le domaine de la lecture, des mathématiques et des sciences, d'ici 2020, la proportion de personnes âgées de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences, devrait descendre sous le niveau des 15 % (Conclusions du Conseil européen des ministres de l'éducation du 12 mai 2009, concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation dit « Éducation et formation 2020 »).

## 3.5 BIBLIOGRAPHIE

- Affichard J. (1983), « Nomenclatures de formation et pratiques de classement », *Formation Emploi*, Paris, La Documentation française, n° 4, pp. 47-61
- Arrighi J-J., Gasquet C., Joseph O. (2009), L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire. Des résultats issus de l'enquête Génération 2004. *NEF* n° 42, CEREQ, Marseille
- Baethge M., Solga H., Wieck M. (2007), *Berufsbildung im Umbruch - Signale eines überfälligen Aufbruchs*, Friedrich Ebert Stiftung Studie
- Bernard P-Y (2009), *La politique de traitement du décrochage scolaire. Le cas de la Mission générale d'insertion de l'Education nationale*, Thèse de doctorat de sociologie, Université de Nantes
- Bernard P-Y (2011), *Le décrochage scolaire*, Coll. Que Sais-je ?, PUF
- BIBB (2009), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009*, Bonn
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2008), *Bildung in Deutschland 2008*, Autorengruppe Bildungsberichterstattung
- CERC (2008), *Les jeunes sans diplôme, un devoir national*, Rapport n° 9, La Documentation Française
- DCSF (Department of Children Schools and Families), (2010), "Identifying Components of Attainment Gaps", *Research Report 217*
- Dubois M., Léger F. (2010), « La baisse des sorties sans qualification – Un enjeu pour l'employabilité », *Note d'information DEPP* n°10-12, Ministère de l'Education nationale
- Duru-Bellat M., Kieffer A. (2000), « La démocratisation de l'enseignement en France : Polémiques autour d'une question d'actualité », *Population*, Vol. 55, n°1, pp. 51-80
- Fournié D., Guitton C. (2008), « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification », *Bref*, n°252, CEREQ, Marseille
- Garonna P., Ryan P. (1989), « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, Paris, La Documentation française, n° 25, pp. 78-90
- Möbus M., Verdier E. (1997), « La construction des diplômés professionnels en Allemagne et en France : des dispositifs institutionnels de coordination » in *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France – conception et jeux d'acteurs* (Möbus M. et Verdier E. coord.), L'Harmattan
- OCDE (2008), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes, France*, OECD, Paris
- Rose J. (2009). La « non qualification » : question de formation, d'emploi ou de travail ?, CEREQ, Marseille, *Net.Doc.*, n° 53

## 3.6 RÉSUMÉ

Conçu dans une société de plein emploi, le droit de la formation professionnelle continue a rapidement été confronté à une évolution majeure du contexte économique et social initial. Généreux dans ses perspectives, ce droit a alors été sollicité pour permettre aux travailleurs de trouver ou conserver leur emploi. Les quatre dernières décennies sont ainsi marquées par un fort mouvement de contractualisation de la formation professionnelle, se traduisant pour les salariés par l'individualisation des dispositifs dans l'entreprise et, pour les jeunes en recherche d'emploi, par le développement des contrats en alternance dans un contexte dorénavant régionalisé. Sur le plan institutionnel, le droit de la formation a également transformé le rôle des partenaires sociaux : pré-législateurs, ils ont également, au niveau des branches comme des entreprises, une mission d'informer autant que de représenter les salariés, dans un droit dont les traits juridiques s'apparentent autant à ceux du droit de la consommation que du droit du travail.



**Pascal CAILLAUD (1972)**

*pascal.caillaud@univ-nantes.fr*

Juriste en Droit du travail, chargé de recherche au CNRS, Laboratoire Droit et Changement Social (UMR-CNRS 3128), Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin (Nantes), directeur du Centre associé au Céreq des Pays de la Loire

**Thèmes de recherche :**

Qualité de l'emploi - Droit de la formation professionnelle, des diplômes et des certifications professionnelles en France et en Europe

*<http://www.pascal-caillaud.fr>*



## 3.6 LA CONTRACTUALISATION ET L'INDIVIDUALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### 40 ans d'évolutions législatives et conventionnelles

*Pascal Caillaud*

Il peut paraître artificiel de retracer l'évolution historique d'une législation sociale en fixant arbitrairement une date de départ, l'écriture de cette contribution en étant le point d'arrivée.

A priori, le droit de la formation professionnelle ne présente aucune caractéristique lui permettant d'échapper à cette difficulté. Considérer ainsi que la loi du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente » en constituerait la genèse serait méconnaître les effets des législations antérieures sur la construction de ce droit : loi du 31 juillet 1959 relative à la promotion sociale, loi du 3 décembre 1966 d'orientation et de programme sur la *formation professionnelle*, qui fait de celle-ci une obligation nationale<sup>1</sup>...

Pour autant, étudier l'évolution du droit de la formation professionnelle continue pendant ces dernières décennies, permet de mettre en exergue une forme d'ana-

chronisme, « péché originel », de ce dispositif. Conçu dans une société de plein emploi, dernières années des « Trente glorieuses »<sup>2</sup>, l'arsenal législatif et conventionnel de la formation professionnelle a été très rapidement confronté à une évolution majeure du contexte économique et social : le développement d'un chômage de masse, de longue durée, touchant essentiellement les salariés faiblement qualifiés et les jeunes sortant du système éducatif.

Projet généreux dans ses perspectives - « adapter les travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social »<sup>3</sup>, la formation continue a rapidement été sollicitée pour permettre aux travailleurs de trouver ou conserver leur emploi.

Les récentes réformes ont acté dans les textes cette évolution puisqu'avec la loi

1. BRUCY G., CAILLAUD P., QUENSON E., TANGUY L. (2007), *Former pour réformer, Retour sur la formation permanente (1959-2004)*, La Découverte, Coll. Recherche, Paris, 272 p.

2. FOURASTIÉ J. (1979), *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 300 p.

3. Article 1 de la loi du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ».

du 4 mai 2004, « la formation professionnelle tout au long de la vie »<sup>4</sup> s'est substituée à « l'éducation permanente » de 1971, expression sur laquelle aucune des lois, ni aucun des accords nationaux interprofessionnels (ANI) adoptés entre 1971 et 2004 n'était revenue. Ce faisant, c'est l'objet même de la formation qui a été profondément réorienté puisqu'il s'agit dorénavant de « favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale »<sup>5</sup>.

## **I- La formation professionnelle au service de l'emploi**

L'ANI du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971 firent de l'existence d'un contrat de travail un des pivots du droit de la formation professionnelle, contribuant à l'enracinement de celui-ci dans le droit du travail. Ainsi ces textes distinguent-ils les salariés des demandeurs d'emploi, laissant la formation professionnelle des premiers à la charge des entreprises et des partenaires sociaux (A) et chargeant les pouvoirs publics de former les seconds (B). Pour les uns comme pour les autres, notamment les jeunes, force est de constater que les trente dernières années sont marquées

par un fort mouvement de contractualisation de la formation professionnelle, se traduisant pour les salariés par une individualisation des dispositifs de formation dans l'entreprise et, pour les jeunes en recherche d'emploi, par le développement des contrats en alternance dans un contexte dorénavant régionalisé.

### **A. Individualisation et contractualisation de la formation dans l'entreprise**

Articulé autour du lien contractuel de subordination, le départ en formation du salarié s'analysait soit comme une suspension du contrat de travail dans le cadre du CIF - le salarié, demandeur, ne se trouvant pas en mesure d'effectuer la prestation de travail convenue - soit comme un ordre de l'employeur : le salarié étant considéré comme exécutant sa prestation de travail, son refus constitue une insubordination. Cette conception binaire dans l'entreprise a progressivement été reconsidérée depuis 1971.

A partir d'un unique congé de formation, s'est développée une multitude de congés ayant chacun leur objet ou leur public particulier sans que soit modifié le principe de la suspension du contrat de travail : le congé examen, le congé des salariés en contrat à durée déterminée (loi du 12 juillet 1990), le congé bilan de compétences (loi du 31 décembre 1991), le congé validation des acquis de l'expé-

4. Rappelons que l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 était « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ».

5. Article L. 6311-1 du Code du travail.

rience (loi du 17 janvier 2002)...

Les formations à l'initiative de l'employeur, désignées par le code du travail sous la dénomination de plan de formation, s'éloignent de la conception initiale de 1971.

En effet, apparaît en 1991 dans le plan de formation, le co-investissement, renforcé en 2000, prévoyant qu'une partie de la formation puisse être effectuée hors temps de travail. En 1994 est également créé le capital de temps de formation, mécanisme permettant de financer des actions du plan par des contributions normalement allouées au congé individuel, dès lors que le salarié est à l'origine de son départ en formation.

Cette distinction plan de formation/congé de formation a donc tant évolué que l'on s'est demandé si elle conservait sa pertinence hormis de toujours répondre à une logique de financement. Une troisième voie est apparue avec l'ANI de septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, se détachant de l'initiative individuelle d'une des parties au contrat pour s'orienter vers un départ en formation concerté entre l'employeur et le salarié, sous la forme d'un « droit individuel à la formation » (DIF)<sup>6</sup>.

L'ensemble de ces réformes modifient considérablement les perspectives sur le rôle du salarié, sa place et l'investissement auquel il lui faudra consentir pour suivre une formation professionnelle<sup>7</sup>. Qu'il

s'agisse de l'accord de 2003 ou de la loi de 2004, la consécration juridique de « la formation professionnelle tout au long de la vie » traduit une transformation du rôle du salarié, aujourd'hui appréhendé comme un individu *informé et responsable* de ses choix à qui il revient *d'investir* dans sa formation alors qu'il s'agissait jusque-là d'un rôle réservé à la seule entreprise.

Or, l'un des traits déterminants du droit du travail, dans lequel s'intègre le droit de la formation continue, est pourtant de considérer que le contrat de travail instaure une inégalité juridique entre les parties, née du lien de subordination. De nombreuses dispositions du code du travail visent donc à corriger le droit commun des contrats pour rectifier cette inégalité : droit des licenciements, principe de faveur... Or l'évolution récente des dispositifs de formation professionnelle revient sur cette conception pour promouvoir le modèle juridique d'un salarié co-contractant de même niveau que l'employeur.

Qu'il s'agisse du plan de formation ou du DIF, le code du travail<sup>8</sup> prévoit dorénavant des situations d'engagement contractuel entre l'employeur et le salarié sur les modalités d'exécution de la formation. Dans le cadre du plan de formation, les actions de développement des compétences peuvent être exécutées hors du temps de travail effectif<sup>9</sup>.

Dans cette situation, dont l'initiative

6. Articles L.6323-1 du Code du travail.

7. MAGGI-GERMAIN N. (2005), « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit Social*, n°5, p. 482.

8. Articles L. 6321-8 et suivants et L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

9. Article L.6321-6 du Code du travail.

revient à l'employeur, un accord individuel écrit du salarié est exigé traduisant l'existence d'un engagement contractuel. Cette contractualisation est toutefois encadrée. D'une part, le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Au-delà des textes, il sera très difficile de vérifier si l'accord donné par le salarié ne l'a pas été sous une contrainte de fait (menaces de licenciement économique ultérieur...). D'autre part, si l'engagement du salarié est défini (consacrer un certain nombre d'heures hors temps de travail à la formation, suivre cette dernière avec assiduité et satisfaire aux évaluations prévues), la nature des engagements souscrits par l'entreprise est beaucoup moins contraignante<sup>10</sup> : une priorité d'accès aux postes limitée à un an, des fonctions devant être disponibles, des fonctions devant correspondre aux connaissances acquises. Or, sur ces deux derniers éléments, il est nécessaire de rappeler que l'employeur est seul juge des capacités d'un salarié à satisfaire les exigences de l'emploi<sup>11</sup>. Dès lors, il est à craindre que « la prise en compte des efforts accomplis » spécifiée par l'article L. 6321-8 ne se manifeste que sous la forme d'une prime ponctuelle comme le prévoient déjà plusieurs conventions collectives<sup>12</sup>.

Le DIF présente de semblables caractères. Il se manifeste sous la forme d'un droit d'une durée de 20 heures par an cumulable sur six ans dont la mise en œuvre relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Comme pour le plan de formation, un accord écrit entre eux, porte notamment sur le choix de l'action envisagée, à laquelle l'employeur peut donc s'opposer. On peut s'interroger sur l'usage du vocable « droit individuel », alors qu'il n'en s'agit manifestement pas d'un puisque sa mise en œuvre est contractuelle.

On constate ainsi que les modalités de départ en formation d'un salarié sont amenées à faire l'objet de contrats écrits individuels alors que, jusque-là, il s'agissait de l'apanage des conventions collectives de branche, parfois des accords d'entreprises. Ainsi le cadre collectif, caractère de « la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente », fait dorénavant place en matière d'accès à la formation, à des accords individuels entre le salarié et son employeur, caractère de la nouvelle « formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ». Or, cette mise sur un pied d'égalité des deux parties au contrat suppose alors que le consentement du salarié soit libre et éclairé, les partenaires sociaux étant dorénavant chargés de cette mission.

10. Article L.6321-8 du Code du travail.

11. YUNG-HING J. (1986). *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, CNRS Ed., Toulouse, 295 p.

12. CAILLAUD P. (2004), « Action de formation et validation des acquis de l'expérience : quels contenus pour quelle reconnaissance juridique », *Droit Social*, n°5.

## **B. Entre régionalisation et alternance : la formation des jeunes**

Parallèlement à ces réformes du code du travail, le droit de la formation professionnelle a subi en France les effets des diverses lois de décentralisation votées avec une certaine régularité décennale. Aujourd'hui, la compétence des régions est réputée de droit commun puisque c'est à elles qu'il revient d'élaborer en toute autonomie leur politique de formation continue et d'apprentissage, de définir leurs propres priorités, d'arrêter le choix de leurs actions, dans le respect toutefois du cadre législatif et réglementaire élaboré au niveau national<sup>13</sup>. La formation professionnelle des jeunes a rapidement été concernée par ces transferts de compétences entre l'Etat et les collectivités régionales.

Dès la loi fondatrice de la décentralisation du 7 janvier 1983<sup>14</sup>, la compétence des régions s'est orientée vers l'apprentissage, notamment la création et le financement des Centres de Formation d'Apprentis, par des subventions de la région comme par le reversement de la taxe d'apprentissage. A ces attributions financières s'ajoutaient également un rôle de programmation du schéma prévisionnel des formations d'apprentis.

Avec la loi quinquennale du 20 décembre 1993<sup>15</sup>, la décentralisation de la formation des jeunes prend de l'ampleur.

Sont progressivement transférés les programmes pour la formation et

l'insertion des jeunes en difficulté. Deux blocs de compétences furent ainsi décentralisés en laissant un délai aux régions pour intégrer ces nouvelles attributions: d'une part, les actions qualifiantes destinées à des jeunes de 16 à 25 ans à l'échéance du mois de juin 1994 ; d'autre part, les actions de pré-qualification et d'insertion ainsi que le réseau d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes selon un calendrier défini par chaque région et au plus tard au 31 décembre 1998.

Fut également institué un plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDFP), élaboré par chaque région en concertation avec l'Etat, faisant des régions les animatrices et garantes de la cohérence des dispositifs de formation professionnelle initiale et continue des jeunes.

Avec la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales de 2004<sup>16</sup>, la région définit et met dorénavant en œuvre l'ensemble de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes (ainsi que des adultes) à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, c'est-à-dire dès lors que ces formations ne relèvent pas de l'entreprise ou de l'assurance chômage.

La formation professionnelle, en général, et des jeunes en particulier est donc, depuis 30 ans, au cœur d'un mouvement visant à régionaliser, d'une part, les modes d'élaboration des dispositifs de formation,

13. Article L.214-12 du Code de l'éducation.

14. Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

15. Loi quinquennale n° 93-1313 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993.

16. Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales.

d'autre part, les champs d'application de ces dispositifs. Dès lors, est-on en mesure de dire qu'il existe encore un droit de la formation professionnelle ou ne devrait-on pas dorénavant parler de « droits de la formation professionnelle » soulignant ainsi l'existence de *corpus* juridiques différents mais également des droits subjectifs différents pour ces jeunes selon le lieu où ils résident ou travaillent sur le territoire national ?

Au cœur de la compétence des régions, les jeunes travailleurs éloignés de l'emploi furent également les cibles des interventions des partenaires sociaux et du législateur, à travers la création des dispositifs de formation en alternance.

A partir de la fin des années 1970, s'est ainsi développé le constat que les difficultés des demandeurs d'emploi étaient dues à un niveau de formation faible et à un manque d'expérience. Par conséquent, après avoir uniquement exploré la voie des stages<sup>17</sup>, les dispositifs destinés à la formation des jeunes sans emploi ont été, en partie, orientés vers la création de contrats spécifiques dont la double vertu était à la fois de permettre à un individu de suivre une formation mais également de le remettre au travail. L'influence du droit du travail a donc été déterminante puisqu'elle s'est manifestée par une « normalisation », sur le modèle du contrat de travail, de la présence du jeune en formation dans une entreprise.

Dès le début de la crise économique, et jusqu'en 1982, quatre pactes pour l'emploi et l'avenir des jeunes seront élaborés, s'appuyant sur des exonérations des charges, des primes à l'embauche ou des stages<sup>18</sup>. En 1975, est créé, à titre « expérimental et conjoncturel »<sup>19</sup>, le contrat emploi-formation. Avec la loi Legendre du 12 juillet 1980<sup>20</sup> relative *aux formations professionnelles alternées*, les jeunes sans qualification deviennent les cibles des premiers dispositifs légaux d'alternance.

L'ANI du 26 octobre 1983 et la loi Rigout du 24 février 1984, reconnaissent le principe de la formation professionnelle en alternance permettant aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle ou de s'adapter à un emploi.

Pour ce faire, les partenaires sociaux et le législateur créent deux nouveaux contrats de travail, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation ainsi qu'un stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP). C'est toujours après une double intervention des partenaires sociaux, à l'occasion de la signature d'un accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes puis du législateur que ce stage sera remplacé par un nouveau contrat en alternance, le contrat d'orientation.

Avec l'ANI du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, ces trois dispositifs ont

17. Stages Granet en 1975, stages pratiques en entreprise en 1977...

18. SANCHEZ R., ZAMORA Ph. (2007), « Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance », *Éducation & formations*, n°75, octobre 2007, p. 109 [<http://media.education.gouv.fr/file/78/0/20780.pdf>]

19. *Ibidem*.

20. Loi n° 80-526 du 12 juillet 1980 relative aux formations professionnelles alternées organisées en concertation avec les milieux professionnels.

été remplacés par un unique contrat de professionnalisation, destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, qui peuvent ainsi compléter leur formation initiale.

Individualisée, contractualisée ou régionalisée, la formation professionnelle continue relève également, et quasi-exclusivement, de la compétence des partenaires sociaux.

## II- Le droit de la formation professionnelle, précurseur des nouvelles voies du paritarisme

Dès l'ANI du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971, la formation professionnelle continue devient en France l'œuvre des partenaires sociaux. Le mode d'élaboration des textes relatifs à la formation, par ANI retranscrits par le législateur, préfigure le nouveau rôle quasi-constitutionnel des représentants d'employeurs et de salariés, devenus de véritables pré-législateurs (A). Toutefois, au niveau des branches comme des entreprises, il semble se dessiner une nouvelle fonction des partenaires sociaux, dont le rôle devient autant d'informer que de représenter les salariés, dans un droit de la formation dont les traits juridiques s'apparentent autant à ceux du droit de la consommation que du droit du travail (B).

### A. Les partenaires sociaux, pré-législateurs du droit de la formation

L'adoption de la loi de modernisation du dialogue social<sup>21</sup> a conféré à la négociation nationale interprofessionnelle une nouvelle place dans le processus législatif touchant à l'adoption de réformes portant sur les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle. En effet, l'article L1 du Code du travail prévoit désormais que tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement à ce sujet fasse l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation<sup>22</sup>.

Faut-il considérer désormais les partenaires sociaux comme partie prenante, à part entière, du processus législatif relatif au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, aux côtés de l'Assemblée Nationale et du Sénat<sup>23</sup> ?

Force est de constater que la formation professionnelle a servi pendant quarante ans d'expérimentation à cette réforme constitutionnelle.

Après que le protocole de Grenelle de 1968 eut prévu l'ouverture de négociations sur la formation professionnelle, l'engagement de négociations interprofessionnelles débouchant sur l'ANI du 9

21. Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

22. Sénat comme Assemblée nationale ont respectivement adopté, le 16 décembre 2009 et le 16 février 2010, des protocoles organisant, à **titre expérimental**, la concertation avec les partenaires sociaux pour les propositions de loi relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

23. Membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE), les organisations représentatives des salariés comme d'employeurs sont déjà consultées, lorsqu'en vertu de l'article 69 de la Constitution, le CESE est saisi pour se prononcer par avis sur tout projet de loi de plan ou de programmation à caractère économique, social et environnemental.

juillet 1970, dont les principales dispositions sont reprises par la loi du 16 juillet 1971, a alors inauguré une règle non écrite : l'intervention préalable des partenaires sociaux à toute grande réforme législative de la formation est devenue une obligation sociale, sans n'avoir jamais été une contrainte juridique. Après 1971, nombreuses furent les illustrations de ce principe : avenant du 9 juillet 1976 sur les conditions de rémunération du CIF et sur la consultation des représentants du personnel, repris par la loi du 17 juillet 1978 ; ANI du 21 septembre 1982 portant sur le financement du CIF et la création des FONGECIF ainsi que l'accord du 26 octobre 1983 relatif à l'insertion des jeunes et à l'alternance, repris par la loi du 24 février 1984 ; ANI du 3 juillet 1991, consacrant notamment le droit au bilan de compétences et le co-investissement, traduit par le législateur dans la loi du 31 décembre 1991 ; ANI du 20 septembre 2003, créant le droit individuel à la formation (DIF), le contrat de professionnalisation, et retranscrits dans le Code du travail par la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Comment ne pas évoquer l'ANI du 9 janvier 2009, instituant notamment le Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), intégré dans la

législation par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ? Rappelons que cet ANI a été négocié, sur initiative propre des partenaires sociaux, en dehors de l'application de l'article L. 1 du Code du travail, bien que l'on ait pu considérer qu'il y avait une injonction présidentielle à conclure un accord sur ce champ<sup>24</sup>.

*A contrario*, l'histoire a montré que le législateur ne pouvait déjà plus engager seul des réformes d'ampleur sauf si elles ne visaient pas spécifiquement les seuls salariés<sup>25</sup>. A défaut, il s'exposait à une réaction forte des partenaires sociaux. Ainsi en a-t-il été de la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993. En se contentant de recevoir une à une les organisations d'employeurs et de salariés à Matignon, sans lancer de négociation et en déclarant l'urgence sur ce projet, le gouvernement n'a pas respecté ce principe bien que ce texte eût tenté de proposer d'importantes réformes : remise en cause de l'agrément des organismes paritaires, développement des mesures de formation en alternance, création du capital de temps de formation... Hostiles à certaines de ces réformes, les partenaires sociaux répondirent par l'ANI du 5 juillet 1994 maintenant les contrats de formation en alternance dans leur forme initiale, créant les Organismes Paritaires Collec-

24. N. Sarkozy, *Discours de Valenciennes*, 25 novembre 2008 : « *La réforme, je vais la booster drôlement, depuis le temps qu'elle est en cours, je voudrais qu'elle aille beaucoup, beaucoup, extrêmement plus vite. (...) Le 1er janvier, soit vous vous êtes mis d'accord sur une belle réforme, soit vous ne vous êtes pas mis d'accord et on reprend le manche (...) Je le dis, je préviens, l'État prendra ses responsabilités* ».

25. Ordonnance du 26 mars 1982 destinée à faciliter l'insertion sociale des jeunes de 16 à 18 ans en leur assurant une qualification.

teurs Agréés (OPCA) et affirmant leur compétence en matière d'apprentissage, ANI dont la loi du 4 février 1995 reprit les principales dispositions.

L'article 56 du récent ANI sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 7 janvier 2009, témoigne encore de cette méfiance envers l'attitude des pouvoirs publics : *« L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application ( ...). Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité ».*

Ce principe non écrit d'antériorité de la négociation sur la loi s'est également traduit par la difficulté des pouvoirs publics d'aboutir à une réforme en l'absence d'accord : ainsi, la timidité de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, dont on attendait alors de grands développements annoncés par le Livre Blanc de N. Pery<sup>26</sup>, s'expliqua en réalité par l'état des négociations de « Refondation Sociale » engagées sur le thème de la formation. Devant aboutir avant le vote définitif de la loi, les discussions avaient été suspendues à l'automne 2001, sur fond de désaccord entre le MEDEF et les organisations syndicales représentatives des salariés.

Cette compétence « pré-législative » des partenaires sociaux peut légitimement poser la question de l'autonomie du législateur. Deux décisions du Conseil constitutionnel de 2000<sup>27</sup> et 2007<sup>28</sup> ont paru limiter cette marge de manœuvre parlementaire.

On peut toutefois, tempérer cette analyse : sur le fondement de l'article 34 de la Constitution, la compétence parlementaire reste entière en ce qui concerne les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale. Cette absence de compétence liée fait ainsi écrire à certains auteurs : « Au risque de la caricature, le gouvernement initie, les partenaires sociaux proposent, le législateur dispose »<sup>29</sup>.

## **B. Représenter et informer le salarié : l'option consumériste du droit la formation ?**

Afin de « permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution personnelle », l'accord de 2003 consacre son premier chapitre à « l'information et l'orientation tout au long de la vie » de celui-ci. Parmi les dispositifs développés pour ce faire, figurent les *observatoires prospectifs des métiers et des qualifications*, dont les missions et les conditions de mise en place relèvent de chaque branche professionnelle afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les

26. PERY N. (1999), « La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux », Secrétariat d'Etat au droit des femmes et à la formation professionnelle, 17 mars 1999, La Documentation française.

27. Conseil Constitutionnel, décision du 13 janvier 2000, n° 99-423DC.

28. Conseil Constitutionnel, décision du 16 août 2007, n° 2007-556 DC.

29. LANGLOIS Ph. (2008), « Une loi négociée », *Droit social*, mars 2008, p. 346.

salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. Manifestement, la volonté des partenaires sociaux est de renforcer les outils d'information du salarié afin que celui-ci puisse être théoriquement en mesure d'avoir tous les éléments avant de s'engager individuellement dans une formation.

Ainsi peut-on analyser les Commissions paritaires interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE), instance de concertation créée par les partenaires sociaux comme lieu d'étude d'information et de concertation sur l'évolution de l'emploi dans les branches et dans les régions<sup>30</sup>, mais également les OPACIF dont les missions d'informations des salariés sont rappelées par l'ANI du 7 janvier 2009.

Dans ces mécanismes, les organisations représentatives dont l'objet est de défendre les intérêts professionnels et collectifs des salariés, sont essentiellement sollicitées comme négociateurs et gestionnaires du système.

Certes, les derniers ANI donnent un rôle essentiel aux institutions représentatives du personnel dans l'entreprise mais uniquement un rôle d'information des salariés.

Elles n'ont aucune possibilité de s'opposer à une politique de formation de l'entreprise qu'elles jugeraient préjudiciable. Leur seul rôle est d'éclairer le salarié sur le choix individuel qu'il fera.

Accords écrits individuels du salarié pour de nombreux modes d'accès à la

formation, information individuelle du salarié par la création d'organismes paritaires spécifiques et par les institutions représentatives du personnel... Comment ne pas y voir la promotion de principes juridiques qui régissent le droit de la consommation, plus que ceux du droit du travail, modèle consumériste où le citoyen s'engage individuellement dans un contrat, une fois qu'il a été informé des risques encourus, notamment par les associations de consommateurs ? Depuis la loi de 2004 figure ainsi dans le droit de la formation professionnelle un mécanisme propre à celui du droit de la consommation : la possibilité de se rétracter de son engagement dans un délai maximum après avoir donné son consentement. Ces garanties créées pour la vente par démarchage, pour le crédit... apparaissent dorénavant dans les dispositions du code du travail relatives au plan de formation.<sup>31</sup>

Ce genre de mécanisme a-t-il toute sa place en droit du travail ? On ne peut s'empêcher de penser que les conditions particulières de la relation de travail risquent de rendre inopérante cette garantie pour le salarié. Certes, la loi prévoit que cette dénonciation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Mais ce qui fonctionne dans les relations juridiques ponctuelles entre un citoyen et un organisme de crédit peut-il se transposer dans une relation juridique dans l'exécution de bonne foi<sup>32</sup> et la durée

30. MAGGI-GERMAIN N. (2009) « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Droit Social*, Décembre, p. 1239.

31. Article R.6321-4 du Code du travail.

32. Article 1134 du Code civil.

indéterminée<sup>33</sup> restent toujours des traits déterminants ?

### ■ Conclusion : la formation, sécurité sociale ou sécurité professionnelle ?

Depuis quelques années, la formation professionnelle continue est sollicitée comme un moyen d'accroître la sécurité juridique des salariés face à l'existence de ruptures de vie professionnelle qui seraient de plus en plus fréquentes<sup>34</sup>, dans un rapprochement sémantique avec la Sécurité Sociale : « sécurité sociale professionnelle »<sup>35</sup>, « sécurité de l'emploi »<sup>36</sup>, de « sécurisation des trajectoires professionnelles »<sup>37</sup>.... Imaginée pour répondre à « l'insécurité de l'emploi, l'insécurité des parcours professionnels, l'insécurité des modes de ruptures du contrat de travail, l'insécurité du droit, tout simplement »<sup>38</sup>, ce concept de sécurisation est dorénavant entré dans le droit de la formation professionnelle.

Alors qu'elle avait été initialement pensée pour réduire les risques liés aux transitions professionnelles, en donnant aux salariés ou aux demandeurs d'emploi des droits d'accès à des dispositifs<sup>39</sup>, la «sécurisation des parcours professionnels»

s'est récemment orientée vers l'instauration d'un simple mécanisme de collecte de fonds, démontrant une fois de plus, s'il en était besoin, que les préoccupations de financement sont au cœur des réformes de la formation en France. Ainsi l'ANI du 9 janvier 2009 a-t-il créé le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dont l'objet est d'apporter des ressources supplémentaires pour la formation de publics cibles, par des mécanismes de contractualisations et de cofinancements, sans qu'il ne soit créé de nouveaux droits d'accès à la formation.

Doit-on alors considérer dorénavant la formation professionnelle comme une branche « non reconnue » de la sécurité sociale ? Sans entrer dans le détail du vaste droit de la sécurité sociale en France, celle-ci peut être caractérisée par une forme d'automaticité des droits à prestation dans l'hypothèse de survenance d'un risque couvert : maladie, accidents du travail, vieillesse... Tel n'est pas le cas du droit de la formation dont la logique nous paraît plutôt relever du modèle de l'assurance chômage. De la même façon que le demandeur d'emploi doit montrer l'accomplissement d'actes

33. Article 1221-2 du Code du travail : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ».

34. Ce diagnostic n'est pas unanime. Cf. RAMAUX C. (2006), *Emploi : Eloge de la stabilité*, Mille et une nuits, Paris, 2006, 318p.

35. LE DIGOU J.C. (2005), *Demain le changement : Manifeste pour un nouveau syndicalisme*, Armand Colin, Paris, 267 p. ou CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport pour le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

36. CERC (2005) *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française, Paris, 179p.

37. MEDA D., MINAULT B. (2005), *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, Document d'études, n°107, Ministère de l'emploi, DARES, Paris, 39p.

38. FAVENNEC-HERY F. (2007), « La sécurisation des parcours professionnels, sésame de toutes les réformes ? », *Droit social*, n°663, pp. 1105-1109.

39. GAUDU F. (2008), « De la flexicurité à la sécurité sociale professionnelle : l'emploi entre mobilité et stabilité », *Formation emploi*, n°101, pp. 71-88

positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise<sup>40</sup>, pour ne pas perdre son indemnisation quand bien même il a cotisé pendant ses périodes de travail, le salarié n'a pas de droit automatique à la formation professionnelle<sup>41</sup>. Que ce soit dans le cadre du droit individuel, du plan ou du congé individuel, le départ en formation du salarié dépend toujours d'une autre volonté que la sienne, qu'il s'agisse de l'employeur ou d'un organisme paritaire collecteur agréé (Fongecif).

---

40. Article L5412-1 du Code du Travail.

41. MAGGI-GERMAIN N., CAILLAUD P. (2007), « Vers un droit personnel à la formation ? », *Droit social*, mai, p.574.

## 3.6 BIBLIOGRAPHIE

- Brucy G., Caillaud P., Quenson E., Tanguy L. (2007), *Former pour réformer, Retour sur la formation permanente (1959-2004)*, La Découverte, Coll. Recherche, Paris, 272 p.
- Cahuc P., Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport pour le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
- Caillaud P. (2004), « Action de formation et validation des acquis de l'expérience : quels contenus pour quelle reconnaissance juridique », *Droit Social*, n°5
- CERC (2005) *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française, Paris, 179p.
- Favennec-Hery F. (2007), « La sécurisation des parcours professionnels, sésame de toutes les réformes ? », *Droit social*, n°663, pp. 1105-1109
- Fourastié J. (1979), *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Fayard, 300 p.
- Gaudu F. (2008), « De la flexicurité à la sécurité sociale professionnelle : l'emploi entre mobilité et stabilité », *Formation emploi*, n°101, pp. 71-88
- Langlois Ph. (2008), « Une loi négociée », *Droit social*, mars 2008, p. 346
- Le Digou J.C. (2005), *Demain le changement : Manifeste pour un nouveau syndicalisme*, Armand Colin, Paris, 267 p.
- Maggi-Germain N. (2009) « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Droit Social*, Décembre, p. 1239
- Maggi-Germain N. (2005), « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit Social*, n°5, p. 482.
- Maggi-Germain N., Caillaud P. (2007), « Vers un droit personnel à la formation ? », *Droit social*, mai, p.574
- Meda D., Minault B. (2005), *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, Document d'études, n°107, Ministère de l'emploi, DARES, Paris, 39p.
- Pery N. (1999), « La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux », Secrétariat d'Etat au droit des femmes et à la formation professionnelle, 17 mars 1999, La Documentation française.
- Ramaux C. (2006), *Emploi : Eloge de la stabilité*, Mille et une nuits, Paris, 2006, 318p.
- Sanchez R., Zamora Ph. (2007), « Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance », *Éducation & formations*, n°75, octobre 2007, p. 109, v.<http://media.education.gouv.fr/file/78/0/20780.pdf>
- Yung-Hing J. (1986). *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, CNRS Ed., Toulouse, 295 p.



C H A P I T R E

# 4

## LES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL ET DE LA GESTION DU PERSONNEL



## 4.1 RÉSUMÉ

Alors que la situation des jeunes sur le marché du travail ne cesse de se dégrader depuis les années 1970, quelle place accordent-ils au travail ? Les données des enquêtes Valeurs frappent par leur constance. Non seulement les 18-29 ans ne font pas preuve de l'« allergie au travail » qu'on leur a jadis prêtée, mais surtout leurs opinions et leurs attentes à l'égard du travail sont à ce point analogues à celles des adultes qu'on est conduit à interroger la pertinence de la catégorie utilisée pour les appréhender. De fait, si l'on constate certaines différences entre les jeunes et leurs aînés (de même qu'à l'intérieur de la population des jeunes), on doit reconnaître que, pour les uns comme pour les autres, le travail est aujourd'hui, autant voire un peu plus qu'hier, une valeur centrale.



**Frédéric GONTHIER**

*frederic.gonthier@iep-grenoble.fr*

Maître de Conférences de Science politique à l'IEP de Grenoble. Responsable du Master PROGIS. Etudes d'Opinion et de Marché. Chercheur à PACTE (équipe Politique-Organisations)

**Thèmes de recherche :**

Sociologie des inégalités : jugements de justice et sentiments ordinaires d'injustice - Sociologie politique : normes et principes de justice sociale dans les politiques publiques - Méthodes d'enquête, techniques quantitatives d'analyse et épistémologie des sciences sociales

*<http://www.sciencespo-grenoble.fr/blog/enseignants/gonthier-frederic>*



**Emmanuel de LESCURE**

*emmanuel.delescure@u-pec.fr*

Maître de Conférences en Sciences de l'éducation à l'Université Paris Est Créteil (UPEC), chercheur au Centre interdisciplinaire de recherche culture, éducation, formation, travail, équipe Reconnaissance, expérience, valorisation (CIRCEFT-REV, EA4384, Paris 8-UPEC) et chercheur associé au Centre Maurice Halbwachs, équipe Professions, réseaux, organisations (CMH-PRO, UMR 8097, CNRS-ENS-EHESS)

**Thèmes de recherche :**

Sociologie des professions intermédiaires - Sociologie de la formation postscolaire : inégalités d'accès à la formation, socio-histoire de la formation des adultes, lutte contre l'illettrisme

*[http://www.cmh.ens.fr/pro/hopmembres.php?action=ficheperso&id=397&id\\_rub=8](http://www.cmh.ens.fr/pro/hopmembres.php?action=ficheperso&id=397&id_rub=8)*





## 4.1 JEUNESSE ET VALEUR TRAVAIL.

Des mots de « vieux » pour des maux de « jeunes » ?

*Frédéric Gonthier et Emmanuel de Lescure*

Depuis près de soixante ans, la distance entre les jeunes et le travail ne cesse de se creuser. Le taux d'activité est passé de 76,6% en 1954 à 33,8% en 1996 pour les jeunes hommes de 15 à 24 ans, et de 50,6 à 27,5% pour les jeunes femmes (Marchand & Thélot, 1998, pp. 56-58). Les jeunes entament leur vie laborieuse plus tard que par le passé, principalement en raison des progrès de la scolarisation. Si la première démocratisation scolaire a eu pour effet de retarder l'accès au marché du travail, ce phénomène s'est accentué avec l'émergence, au milieu des années 1970, d'un « chômage de masse » (*Ibid.*, p.79) qui touche particulièrement les jeunes. La distance croissante au travail est ainsi redoublée par une distance, elle aussi croissante, à l'emploi (Moreau, 2003, p.3). Ces facteurs conduisent aujourd'hui au constat d'un allongement de la jeunesse et d'une désynchronisation des différents seuils qui marquent le passage à l'âge adulte (emploi stable, résidence indépendante, mise en couple) (Galland, 1996). Même s'il ne faut pas surestimer l'intégration des jeunes au marché du travail sur la période précédant le choc pétrolier de 1974 (Nicole-Drancourt

& Roulleau-Berger, 2001), force est de constater qu'ils sont actuellement confrontés à des difficultés que leurs aînés n'ont pas connues. À cela s'ajoute le fait que, depuis cette période, certains auteurs leur prêtent une « allergie au travail » (Rousselet, 1974 ; Autrement, 1979). Aversion qui, à la faveur d'une profonde mutation culturelle (Inglehart, 1993) et d'un primat donné à l'épanouissement individuel, les aurait conduits à privilégier les loisirs, la culture et la sociabilité aux activités productives, ces dernières étant dès lors ravalées au rang de simples moyens. Cette double mise à distance, matérielle et symbolique, ouvre un certain nombre de questions : même moins souvent en activité, les jeunes accordent-ils toujours une place centrale au travail ? Considèrent-ils le travail comme un élément important, nécessaire pour accéder à un bien-être matériel, à des opportunités d'intégration sociale et de réalisation de soi ? Si les travaux sociologiques se sont surtout – et utilement – penchés sur la question de l'insertion professionnelle et sur les difficultés que les jeunes rencontrent lors de leur passage de l'école à l'emploi, la question connexe du rapport

de la jeunesse à la centralité du travail n'est pas non plus sans intérêt.

D'un point de vue pratique, elle intéresse au premier chef les employeurs qui voudraient renouveler leur main d'œuvre à l'occasion des nombreux départs en retraite.

Elle concerne également les autres générations qui, sur les lieux de travail, sont quotidiennement au contact des jeunes nouvellement embauchés (Delay, 2008). Surtout, cette question permet, par un renversement de perspective, d'interroger les représentations de la jeunesse que notre société entretient. Dans un premier temps, nous reviendrons rapidement sur la situation des jeunes sur le marché du travail. Nous examinerons ensuite, à travers l'Enquête sur les Valeurs des Français, les différences entre jeunes et adultes du point de vue de leur rapport au travail.

Nous analyserons l'évolution de deux thématiques bien documentées dans l'enquête : l'importance accordée au travail et les attentes à l'égard de l'activité professionnelle.

## **I- Une situation défavorable qui s'est encore dégradée pendant la décennie 2000**

Selon les données statistiques disponibles, les jeunes occupent une position beaucoup moins favorable que leurs aînés sur le marché du travail. Non seulement ils cumulent les difficultés inhérentes à l'accès et à la stabilisation dans l'emploi, mais ils sont encore particulièrement sensibles aux crises économiques et aux fluctuations de

conjoncture. Il existe deux sources principales pour appréhender leur situation sur le marché du travail. L'une est constituée par les enquêtes longitudinales « générations ». Menées par le Céreq, elles mesurent la situation des jeunes trois ans après leur sortie de l'école. L'autre correspond à l'enquête emploi de l'Insee qui comptabilise chaque année (et depuis 2003 chaque trimestre) l'emploi et le chômage au sein de la population française.

Ces deux sources convergent pour attester d'une dégradation de la situation des jeunes. Comparant les générations ayant quitté le système scolaire en 2004 et en 2007, l'enquête du Céreq (CÉREQ, 2008) montre que la moitié des jeunes sortis de l'école en 2004 ont mis plus de deux mois pour trouver leur premier emploi et que 7 sur 10 ont été embauchés pour un emploi à durée déterminée. Pendant les trois ans qui ont suivi la fin de leurs études, 48% ont fait l'expérience du chômage pour une durée totale de 6 mois ou plus ; 16% ont connu un accès lent à l'emploi (avec 13 mois de chômage en moyenne) et 26% un accès particulièrement difficile pouvant conduire au décrochage ou à l'inactivité. Pour la génération 2007 (Mazari & al., 2011), trois ans après l'école, le taux d'emploi est de 73% (contre 77% pour celle de 2004), 16% sont à la recherche d'un emploi (contre 13%), 7% ont repris une formation (7%) et 4% sont inactifs (3%). Si la jeunesse est globalement caractérisée par ses difficultés face à l'emploi, ce rapport n'est pas pour autant uniforme.

Les situations sont très contrastées et varient tout particulièrement en fonction du niveau et du type de certification détenue. Ainsi, pour les jeunes sortis sans diplôme (18% en 2007), le taux d'emploi n'est que de 48%, tandis que le chômage les touche à hauteur de 33%, que 11% sont en formation et 8% sont inactifs.

Une publication récente de la Dares (Minni & Pommier, 2011) basée sur l'enquête emploi permet de se faire une idée précise des dernières variations du rapport au travail des 15-29 ans. Alors que leur taux d'activité n'a cessé de baisser entre 1975 et 1998, passant de 67 à 54,5%, il a légèrement remonté jusqu'en 2000, a subi ensuite quelques oscillations, une ascension jusqu'en 2008 et s'est finalement remis à décliner à partir de 2009 (56%). Sur les années les plus récentes, le chômage des jeunes suit une évolution parallèle : il baisse jusqu'en 2008 pour ensuite remonter. Si le taux de chômage peut atteindre des proportions d'autant plus impressionnantes (en 2010, 17,5% pour les 15-29 ans ; 30% pour les 15-19 ans) que certains médias résument par des formules hâtives – du type « un jeune sur quatre est au chômage » –, ce taux, calculé sur la population active, ne concerne en réalité qu'une part beaucoup plus réduite de la population totale (11% des 15-29 ans et 5% des 15-19 ans). Mesurée de la sorte, la proportion de jeunes au chômage est proche de la moyenne européenne. Il reste que les jeunes ont un rapport plus difficile que leurs aînés à l'emploi et que l'écart entre les moins de 30 ans et

le reste de la population n'a cessé de croître durant la dernière décennie. Le fait que les jeunes soient moins longtemps au chômage n'est positif qu'en apparence. Cette brièveté des épisodes de chômage s'explique principalement par le caractère atypique de leurs emplois. D'une part, ils trouvent plus souvent des emplois intérimaires, eux-mêmes les plus sensibles à la conjoncture économique. D'autre part, ils subissent plus souvent des situations de sous-emploi, soit des temps partiels subis, du chômage technique ou partiel. On est ainsi fondé à parler de « sur-réaction conjoncturelle » du chômage des jeunes (*Ibid.*, p. 5). Cette précarité de l'emploi qui caractérise davantage les jeunes que le reste de la population a conduit certains auteurs à considérer qu'« en expérimentant les nouvelles formes d'emploi, la jeunesse a servi de variable d'ajustement au nouveau contexte économique et social » (Baudelot & Establet, 2007, p. 25). « Au banc d'essai des nouvelles formes d'organisation du travail » (Baudelot & Establet, 2000, p. 97), les jeunes ont en particulier vu leur situation se dégrader à la suite d'une baisse du salaire d'embauche. Si, en raison de la spécificité de leur position sur le marché du travail, les jeunes constituent bien une « avant-garde » qui expérimente, depuis maintenant plusieurs décennies, de nouvelles formes d'emploi et de flexibilité (Lefresne, 2003), il reste à s'interroger sur la manière dont cette position défavorable influence leur rapport au travail.

## II- « Jeunes » et « adultes » face à la « valeur travail » : des différences sans divergences ?

En 1962, Edgar Morin se demande si « l'opposition des générations ne devient pas (...) une des oppositions majeures de la vie sociale (...). N'y a-t-il pas, écrit-il, une différence plus grande dans le langage et dans l'attitude devant la vie, entre le jeune et le vieil ouvrier qu'entre ce jeune ouvrier et l'étudiant ? » (Morin, 1962, p. 136). Depuis lors, c'est dans une perspective plutôt alarmiste que la question de la « valeur travail » chez les jeunes est mobilisée dans le débat public. Celle-ci serait ainsi entrée en crise à partir des années 1960, à mesure que les jeunes générations se seraient désintéressées de la vie professionnelle et auraient échangé l'éthos du devoir qui caractérisait leurs aînés contre des attentes plus individualistes à l'égard du travail.

Les enquêtes Valeurs<sup>1</sup> invalident très largement ce clivage entre les générations. Non seulement on constate que les valeurs des jeunes et des adultes tendent à se « rapprocher » (Galland, 2001b), mais surtout, on peut douter qu'une

ligne de fracture ait jamais vraiment opposé les générations sur la centralité du travail. La comparaison des trois dernières enquêtes fait tout d'abord apparaître que les jeunes ont tendance à accorder de plus en plus d'importance au travail. En 2008, 70% d'entre eux considèrent qu'il occupe une place très importante dans leur vie ; contre 68% en 1999 et 60% en 1990<sup>2</sup>. Les opinions des jeunes suivent ici la tendance générale et ressemblent à celles des autres classes d'âge. Pour l'ensemble de la population, on passe ainsi de 61% en 1990, à 69% en 1999, et à 68% en 2008<sup>3</sup>. Les jeunes accordent donc autant, voire même un peu plus, d'importance au travail que les adultes. Seuls 3% des 18-29 ans jugent le travail « pas très important » ou « pas important du tout ». 27% le considèrent « assez important ». Tandis que 70% pensent que le travail occupe une place « très importante » dans leur vie. Chez les adultes, cette propension est un peu plus faible : 64% pour les 30-44 ans et 65% pour les 45-59 ans.

Loin d'être abandonnée par les jeunes, la « valeur travail » semble ainsi occuper une place importante, et même grandis-

1. Les Enquêtes sur les Valeurs des Français s'inscrivent dans un programme de recherche international qui vise à mesurer l'évolution sur le long terme des attitudes des Européens à l'égard de l'économie, de la politique, du travail, de la religion, de la famille ou des loisirs. Quatre vagues ont été conduites depuis 1981. La dernière, réalisée en 2008, porte sur 47 pays. Les universitaires et chercheurs qui exploitent les données nationales sont regroupés dans l'association ARVAL. Les échantillons français, constitués selon la méthode des quotas, sont respectivement composés de 456 et 279 jeunes de 18 à 29 ans interrogés en face-à-face en 1981 et 1990. Un partenariat avec l'INJEP a permis, en 1999 et 2008, d'augmenter l'effectif des jeunes. L'échantillon est ainsi composé de 516 jeunes en 1999 et en 2008 de 290 jeunes choisis aléatoirement et de 303 jeunes sélectionnés par quotas croisés. Les 18-29 ans représentent alors 19% de l'ensemble des répondants. Pour une présentation détaillée du questionnaire et des données françaises, cf. Bréchon & Galland (2010).

2. Parmi les différentes dimensions de la vie sociale proposées aux répondants, c'est la famille qui est jugée « très importante » par le plus grand nombre de jeunes (85%), suivie du travail, des amis et des relations (57%), des loisirs (39%), loin devant la politique (13%) et la religion (12%).

3. La stabilité observable entre 1999 et 2008 est en fait imputable aux 45-59 ans qui, après avoir valorisé le travail plus fortement que les autres (72% en 1999), l'ont ensuite davantage tenu à distance (64% en 2008).

sante dans leur vie. Cette primauté du travail se manifeste également dans les réponses à plusieurs autres questions de l'enquête Valeurs. En 1999, 48% des 18-29 ans étaient tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec l'idée selon laquelle « *travailler est un devoir vis-à-vis de la société* », contre 69% en 2008. Les jeunes ont, ici aussi, épousé le mouvement de l'opinion générale (56% de l'ensemble de la population en 1999, 72% en 2008). Ce sont les 60 ans et plus qui se distinguent d'ailleurs le plus en accordant à cette question une valeur bien supérieure à l'ensemble (78% en 1999 et 86% en 2008). Un trait commun caractérise néanmoins les différentes classes d'âges : entre les deux dernières vagues d'enquête, elles tendent toutes à conférer au travail une valeur croissante. L'opinion selon laquelle « *les gens qui ne travaillent pas deviennent paresseux* » recueille aussi des pourcentages d'accord croissants entre 1999 et 2008 : elle passe de 45 à 55% chez les jeunes, et de 54 à 59% pour l'ensemble de la population. C'est encore le cas de la proposition « *c'est humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler* », à laquelle souscrivent 32% des jeunes en 1999 et 42% en 2008, contre 44 et 47% pour l'ensemble de la population. On peut donc considérer que la « valeur travail » n'est pas en crise mais qu'elle suscite au contraire une adhésion grandissante, aussi bien chez les jeunes et dans l'ensemble de la population<sup>4</sup>. Le « fossé générationnel » apparaît d'ailleurs d'autant moins étroit que les jeunes sont proches des 30-59

ans, et que ce sont plutôt les 60 ans et plus qui se démarquent des autres classes d'âge en manifestant une adhésion plus marquée au travail. Ainsi la dégradation continue de la situation des jeunes sur le marché du travail, loin de les conduire à une désaffection vis-à-vis de la sphère laborieuse, semble-t-elle au contraire les inciter à la valoriser, voire même à la survaloriser relativement aux 30-59 ans.

Mais les jeunes sont-ils pour autant enclins à faire du travail une priorité. Les réponses à cette question sont plus nuancées. En 1999, seuls 21% des jeunes adhèrent à l'idée selon laquelle « *le travail devrait toujours passer en premier* ». Et, même si ce pourcentage augmente en 2008, il reste le fait d'une minorité de jeunes (27%) qui demeurent en retrait par rapport à l'ensemble de la population (34% en 1999, 42% en 2008).

Les jeunes se distinguent également en relativisant davantage l'idée selon laquelle « *pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail* ». Ils sont respectivement 77% en 1999 et 70% en 2008 à manifester leur accord avec cet item, contre 78% pour l'ensemble des répondants aux deux mêmes dates. Bien qu'en léger recul, ce pourcentage reste très majoritaire.

De sorte que c'est bien d'abord une reconnaissance de la centralité du travail qu'illustrent ici les opinions des jeunes. Reconnaissance que traduit également la combinaison entre cette question et la question relative à l'importance du

4. Ce résultat est conforme aux analyses issues d'autres enquêtes (Méda & Vendramin, 2010).

travail : les ¾ des jeunes qui tiennent le travail pour nécessaire au développement de soi lui attribuent également une très grande importance, tandis que 74% de ceux qui lui attribuent une très grande importance considèrent qu'il est indispensable pour se développer pleinement. Les jeunes s'apparentent d'ailleurs, là aussi, aux autres classes d'âge.

Il reste que les deux affirmations (« *le travail occupe une place importante dans leur vie* » et « *pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail* ») ne sont pas également partagées par tous les jeunes. Les jeunes hommes, les jeunes les mieux dotés économiquement (niveau de vie supérieur ou égal à 2.000 euros) et aussi culturellement (diplômes de niveau I et II) sont les plus disposés à minimiser l'importance du travail. Le fait que les jeunes les moins favorisés valorisent davantage le travail confirme que les opinions à l'égard du travail se construisent en lien avec l'état du marché du travail et la pression du chômage.

Les jeunes seraient ainsi d'autant plus attachés à l'emploi que celui-ci est perçu comme un bien rare (Galland, 2001b).

L'opinion selon laquelle il faut travailler pour se développer est davantage clivée par le type d'activité professionnelle et par le type de diplôme ; les étudiants, les élèves et les jeunes issus d'une formation générale étant plus volontiers en désaccord que les jeunes salariés ou ceux de formation professionnelle.

Une analyse par tranches d'âges montre également des nuances intéressantes : les 18-24 ans sont plus enclins (72%)

que les 25-29 ans (67%) à considérer que le travail occupe une place importante dans leur vie, mais beaucoup moins (66% contre 75%) à penser qu'il faut avoir un travail pour cultiver ses capacités.

Ces écarts laissent apparaître un phénomène d'intériorisation progressive de la centralité du travail, lié notamment au fait que le statut socioprofessionnel contribue pour beaucoup en France à définir l'identité personnelle. On touche là une des difficultés inhérentes à l'enquête Valeurs (Méda, 2011).

Que mesure-t-on lorsqu'on interroge directement les personnes ?

Le rapport au travail peut-il être appréhendé exclusivement au moyen de déclarations subjectives ?

Les personnes interviewées sont-elles réellement en mesure d'énoncer le rapport au travail qui les caractérise ?

Ne mesure-t-on pas aussi l'adhésion à des normes que les biais de conformisme et de désirabilité sociale inhérents à la situation d'entretien tendent à renforcer, alors même que d'autres méthodes produiraient des résultats plus contrastés (Gonthier, 2009) ?

### III- Des attentes face au travail légèrement plus contrastées

Si les jeunes comme les adultes adhèrent de manière assez uniforme à l'idée selon laquelle le travail occupe une place centrale dans leur vie, développent-ils pour autant des attentes similaires ? L'enquête Valeurs permet de distinguer entre trois types d'attentes par rapport au travail : les attentes matérielles qui

renvoient à sa dimension instrumentale et qui sont liées aux questions d'emploi ; les attentes personnelles qui ouvrent sur une dimension plus expressive ; et les attentes relationnelles qui touchent à la dimension sociale du travail (Méda & Vendramin, 2010). Concrètement, le questionnaire demande aux répondants de citer, parmi une liste d'une quinzaine de traits, ceux qu'ils jugent importants pour une activité professionnelle.

Lorsqu'on compare les réponses aux deux dernières vagues d'enquête (cf. Annexe 1), on remarque que les attentes liées aux conditions matérielles se sont nettement contractées entre 1999 et 2008. Si le souci de « *bien gagner sa vie* » reste relativement constant – il ne perd que 4 points chez les jeunes, mais 9 chez les 30 ans et plus –, l'ensemble des propositions accuse un net reflux. Signe des temps, l'item « *on ne risque pas le chômage* » voit son score chuter de 19 points chez les jeunes et de 16 points chez les adultes. On peut lire dans ce reflux une conséquence de l'insécurité professionnelle ; les individus ayant d'autant plus tendance à limiter ce type d'attentes qu'elles sont considérées comme hors de portée.

Ce sont néanmoins les jeunes qui considèrent le plus ce trait comme important : en 2008, 70% d'entre eux le citent contre seulement 58% des adultes. Parmi les jeunes, les trois propositions portant sur les conditions de travail, « *l'horaire est satisfaisant* », « *on n'est pas bousculé* », « *il y a de bonnes vacances* » reculent dans de façon plus uniforme (moins 8 ou 9 points) que chez leurs aînés (moins 15 points pour la première proposition, respectivement moins 4 et 7 points pour les deux autres).

Mais la distribution de ces trois grands types d'attentes est ce qui différencie le plus les jeunes et les adultes. Globalement, les attentes en termes de réali-sation de soi et de qualité des relations interpersonnelles sont à la fois plus volontiers choisies par les jeunes et plus stables parmi eux que chez leurs aînés. Entre 1999 et 2008, ces trois types d'attentes décroissent chez les adultes, alors que seules les attentes liées aux aspects matériels du travail accusent un reflux parmi les jeunes.

En 1999, les attentes personnelles sont moins souvent choisies par les jeunes que par les adultes. La dissymétrie s'inverse en 2008 où ce sont les jeunes qui accordent le plus d'importance à cette dimension. Cependant, on doit aussi relever certaines similitudes. Parmi les attentes personnelles, la seule à recueillir l'assentiment d'une majorité de jeunes et d'adultes est celle qui porte sur l'intérêt intrinsèque du travail (« *ce que l'on fait est intéressant* ») : respectivement 61% des premiers et 54% des seconds jugent ce trait important. « *Avoir des responsabilités* » vient en deuxième position dans les deux catégories d'âges, même s'il n'est choisi que par une minorité d'adultes (44% contre 53% des 18-29 ans). L'item « *c'est un travail qui donne l'impression de réussir quelque chose* » est également minoritaire dans les deux catégories (49% des jeunes et 41% des adultes). Enfin, d'autres items sont l'objet de plus grandes divergences. Que le fait « *d'apprendre de nouvelles compétences* » soit jugé important par 48 % des jeunes, mais seulement 34% des adultes, confirme que la jeunesse

reste considérée comme un âge où l'apprentissage est valorisé et valorisable. De même, il est assez peu surprenant que la compatibilité du travail avec la vie familiale arrive au deuxième rang des attentes des adultes, mais en quatrième chez les jeunes, loin derrière l'ambiance, le fait de rencontrer des gens et l'égalité de traitement.

Mais dans quelle mesure les situations sociales des jeunes influencent-elles leurs attentes par rapport au travail ? Quelles que soient les caractéristiques socioprofessionnelles testées (cf. Annexe 2), chez les jeunes comme chez les adultes, ce sont les attentes de types relationnelles qui sont le plus souvent citées. Toutefois, même si cette tendance générale est assez prononcée, on peut constater quelques écarts significatifs. D'abord, à en juger par le nombre d'items cités, les jeunes apparaissent plus exigeants que les adultes vis-à-vis des aspects relationnels. Ensuite, on remarque que le nombre total d'items cités varie significativement avec le sexe, les femmes attachant plus d'importance à la dimension relationnelle que les hommes. Le niveau de diplôme n'est pas non plus sans effets : les titulaires d'un baccalauréat privilégient davantage cette dimension, alors que les jeunes qui ont poursuivi des études supérieures lui attachent une importance moindre (5 et 6 points de moins) et que, surtout, les titulaires d'un CAP ou BEP la minorent (12 points d'écart).

Enfin, le revenu exerce lui aussi une influence sur les attentes. Bien que la distribution ne soit pas parfaitement linéaire, ce sont tendanciellement les

enquêtés aux plus bas revenus qui déclarent considérer comme importants les aspects relationnels du travail.

Parmi les jeunes qui perçoivent moins de 800 €, seuls 8% citent plus de trois traits matériels alors qu'ils sont 48% à s'attacher à la dimension relationnelle. Chez les adultes de même niveau de revenus, cet écart est nettement moins saillant. Si ce désintérêt pour les aspects matériels relève du fait qu'une partie des jeunes sont encore en formation et peuvent considérer leurs revenus actuels comme transitoires, il manifeste aussi une autolimitation des attentes par rapport au travail. Ce mécanisme d'auto-censure est visible par contraste avec les réponses de la tranche de revenus immédiatement supérieure. Entre 800 et 1.200 €, même s'ils ont une préférence plus nette pour les aspects relationnels que les autres tranches de revenus, les jeunes accordent en effet une importance supérieure à toutes les dimensions, et expriment ainsi des attentes fortes à l'égard du travail.

On touche là une autre des limites de l'enquête Valeurs. Si la présence d'un sur-échantillon permet de dégager des tendances générales assez robustes, sa taille reste trop faible pour embrasser les spécificités des sous-populations qui composent la jeunesse (Galland, 2001b). Dès son émergence, la sociologie de la jeunesse a longuement débattu de la question de l'unité de cette classe d'âge (Roudet, 2009). Fallait-il considérer qu'il y avait une ou plusieurs jeunesses ? Si ce débat apparaît comme un paradoxe français (Dubet, 1996), entamé au début

des années 1960, il a opposé des sociologues aussi illustres qu'Edgar Morin (1962) à Jean-Claude Chamboredon (1966), puis à Pierre Bourdieu (1984), ce dernier reprochant à la sociologie de la jeunesse de vouloir « subsumer sous un même concept des univers sociaux qui n'ont pratiquement rien de commun ». Étudiant l'emploi et l'intégration sociale, Olivier Galland conclut que « l'unité de la jeunesse française est donc fictive et de moins en moins avérée » (2000, p. 223). En matière d'emploi et de travail, José Rose considère qu'« on pourrait rappeler que la jeunesse n'est pas une catégorie naturelle mais socialement construite, souligner que la jeunesse est une configuration mouvante de jeunesses plurielles et que la catégorisation est aussi un processus social. Et insister sur le fait que la situation de débutant et les premiers temps de la vie active constituent des objets sans doute plus pertinents que la jeunesse » (1997, p. 226). Si ce débat reste ouvert, c'est en partie parce qu'il s'impose aux sociologues sous la forme d'un problème social – celui de la jeunesse – lequel se manifeste de manière récurrente dans le débat citoyen... Dans ces conditions, on peut faire l'hypothèse que, par une forme de synecdoque, c'est en se polarisant sur l'image stéréotypée d'une jeunesse « à problème » que se construit la représentation sociale du groupe. Paradoxalement, cette représentation dominante conduit régulièrement les sociologues à interroger la spécificité du rapport des jeunes au travail, alors même que les travaux sur la question montrent invariablement que ce rapport n'a rien

de spécifique. Pour se convaincre que le mot « jeune » est un « mot de vieux » (Bantigny, 2009), il suffit de relire un rapport du CEE de 1975 qui, alors que les jeunes interrogés exprimaient des opinions très différentes de celles d'aujourd'hui, n'en concluait pas moins que « rien dans l'analyse que nous avons faite des diverses opinions concernant le travail, la réussite ou l'échec ne permet en effet de retrouver les reflets d'une idéologie jeune homogène, qui s'opposerait en tout ou partie à celle des adultes. Bien au contraire, il semble que la plupart de ces opinions juvéniles soient teintées de soucis de mesure et d'équilibre qui classiquement étaient l'apanage presque exclusif de la maturité. (...) Loin d'être en opposition catégorique avec les valeurs de la vie active qui s'ouvre devant eux, ils semblent déjà s'y être à l'avance adaptés (...) » (Rousselet, Balazs & Mathey, 1975, pp. 95-96).

## ■ Annexes

### Annexe 1 • Évolution des attentes vis-à-vis du travail des jeunes et des adultes (en %)

<i>Traits cités comme importants</i>	1999		2008	
	18-29 ans	≥ 30 ans	18-29 ans	≥ 30 ans
<b>Attentes matérielles</b>				
On gagne bien sa vie	74	67	70	58
On ne risque pas le chômage	50	46	31	30
L'horaire est satisfaisant	34	35	26	20
Il y a de bonnes vacances	21	18	12	11
On n'est pas bousculé	15	11	6	7
<i>Nombre moyen de traits matériels cités comme importants</i>	<i>1,9/5</i>	<i>1,8/5</i>	<i>1,5/5</i>	<i>1,3/5</i>
<b>Attentes personnelles</b>				
Ce que l'on fait est intéressant	53	64	61	54
On a des responsabilités	42	47	53	44
C'est un travail qui donne l'impression de réussir quelque chose	39	50	49	41
On y apprend de nouvelles compétences	-	-	48	34
C'est un travail où l'on peut employer ses capacités	38	48	37	33
On a de l'initiative	42	42	37	28
On peut se faire entendre lors des décisions importantes	-	-	24	22
<i>Nombre moyen de traits personnels cités comme importants</i>	<i>2,1/5</i>	<i>2,5/5</i>	<i>3,1/7</i>	<i>2,6/7</i>
<b>Attentes sociales</b>				
L'ambiance de travail est bonne	75	63	73	58
Cela permet de rencontrer des gens	44	41	44	39
C'est un travail où tout le monde est traité de manière égale	-	-	44	41
C'est un travail compatible avec la vie de famille	-	-	39	46
C'est un travail utile pour la Société	25	30	31	28
<i>Nombre moyen de traits interpersonnels cités comme importants</i>	<i>1,4/3</i>	<i>1,3/3</i>	<i>2,3/5</i>	<i>2,1/5</i>

**Lecture :** En 2008, 70% des jeunes citent comme important le fait de bien gagner sa vie dans un emploi. Ils étaient 74% en 1999.

**Source :** Enquête Valeurs, 1999 et 2008

**Annexe 2 • Les types d'attentes des jeunes et des adultes en 2008 par variables sociodémographiques (en %)**

	Traits matériels (3 ou plus sur 5)		Traits personnels (5 ou plus sur 7)		Traits relationnels (3 ou plus sur 5)	
	18-29 ans	≥ 30 ans	18-29 ans	≥ 30 ans	18-29 ans	≥ 30 ans
Homme	16	12	26	18	38	31
Femme	15	11	26	19	47	40
Sans diplôme ou Brevet des collèges	15	13	21	12	41	33
CAP ou BEP	16	12	21	19	36	38
Bac général, technologique ou professionnel	13	8	27	24	48	37
Bac plus 2	16	12	34	25	42	39
Grande école, 2nd ou 3ème cycle univ	15	14	31	32	43	42
Actif(ve)s occupé(e)s	14	14	26	23	38	39
Acti(ve)s inoccupé(e)s	3	11	17	16	44	35
Inactif(ve)s	21	10	28	13	48	32
Moins de 800 €	8	12	20	13	42	40
800-1200 €	22	13	29	14	48	37
1200-1500 €	13	9	30	16	38	32
1500-2000 €	9	10	21	18	40	36
2000 € et plus	17	12	30	26	37	34
<i>Au cours des 5 dernières années :</i>						
Chômage et aides sociales	15	14	17	25	56	50
Ni chômage ni aides sociales	17	12	29	18	41	35
<i>Quand vous aviez 14 ans :</i>						
Parents avaient du mal à joindre les deux bouts et remplacer les choses cassées	16	13	25	17	42	38
Parents avaient peu ou pas du tout du mal à joindre les deux bouts et à remplacer les choses cassées	15	11	26	21	43	34
<b>Ensemble</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>36</b>

**Lecture :** 16% des jeunes hommes de 18 à 29 ans citent 3 ou plus de 3 traits matériels comme important parmi leurs attentes vis-à-vis du travail, contre 26% pour les traits personnels et 38% pour les traits relationnels.

**Source :** Enquête Valeurs, 1999 et 2008

## 4.1 BIBLIOGRAPHIE

Autrement (1979), « Jeunes 16-25 ans, cherchent boulot cool, petits chefs s'abstenir », Dossier n°21, Coll. Revue Autrement Mutations, octobre

Bantigny L. (2009), « Le mot "jeune", un mot de vieux ? La jeunesse du mythe à l'histoire », in Bantigny L. & Jablonka I. [dir.], *Jeunesse oblige. Histoire des jeunes en France, XIX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, PUF, pp. 5-18

Baudelot C., Establet R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Seuil

Baudelot C., Establet R. (2007), « Une jeunesse en panne d'avenir », in Cohen D. (coord.), *Une jeunesse difficile. Portrait économique et social de la jeunesse française*, CEPREMAP, Éditions Rue d'Ulm, pp. 23-57

Bourdieu P. (1984), « La "jeunesse" n'est qu'un mot », in *Questions de sociologie*, Paris, Minuit, pp. 143-154

Bréchon P., Galland O. [dir.] (2010), *L'individualisation des valeurs*, Paris, A. Colin

CÉREQ (2008), *Quand l'école est finie*, Marseille, Céreq

Chamboredon J.-C. (1966), « La société française et sa jeunesse », in Darras,

*Le partage des bénéfiques*, Paris, Minuit, pp. 155-175

Delay B. (2008), « Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges », CEE, *Document de travail*, n°104, septembre

Dubet F. (1996), « Des jeunesses et des sociologies. Le cas français », *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, n°1, pp. 23-35

Galland O. (1996), « L'entrée dans la vie en France. Bilan et perspective sociologiques », *Sociologie et sociétés*, XXVIII, n°1, pp. 37-46

Galland O. (2000), « Une polarisation de la jeunesse française », *Revue de l'OFCE*, n°72, pp. 221-228

Galland O. (2001a), « Les représentations des rôles des adultes », in Galland O. & Roudet B. [dir.], *Les valeurs des jeunes. Tendances en France depuis 20 ans*, Paris, L'Harmattan, pp. 29-43

Galland O. (2001b), « Les valeurs des jeunes et des adultes se sont rapprochées », in Galland O. et Roudet B. [dir.], *Les valeurs des jeunes. Tendances en France depuis 20 ans*, Paris, L'Harmattan, pp. 177-183

Gonthier F. (2009), « L'autonomie, secret de la satisfaction au travail ? », in Bréchon P. & Tchernia J.-F., *La France à travers ses valeurs*, Paris, A. Colin, pp. 179-184

Inglehart R. (1993), *La transition culturelle dans les sociétés avancées*, Paris, Économica

Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte, Coll. Repères

Marchand O., Thélot C. (1997), *Le travail en France*, Paris, Nathan

Mazari Z. et al. (2011), « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref du Céreq*, n° 283, mars

Méda D. (2011), Comment mesurer la valeur accordée au travail ?, *Sociologie*, vol. 1, n° 1, pp. 121-140

Méda D., Vendramin P. (2010), « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*, Mis en ligne le 27 décembre, URL : <http://sociologies.revues.org/index3349.html>

Minni C., Pommier P. (2011), « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2010 », *Dares Analyses*, n° 39, mai, 14 p.

Moreau G. (2003), « Jeunesse et travail : le paradoxe des apprentis (France) », Communication présentée aux Premières rencontres Jeunes & Sociétés en Europe et autour de la Méditerranée, Marseille, 22-24 octobre. En ligne :

<http://www.jeunes-et-societes.com/public/archives/2003/Moreau.pdf>

Morin E. (1962), *L'esprit du temps*, Paris, Grasset

Roudet B. (2009), « Les jeunes, reflets des transformations de la société française », in Roudet B. [dir.], *Regards sur les jeunes en France*, Laval, Presses de l'Université de Laval, pp. 11-42

Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer

Rousselet J. (1974), *L'allergie au travail*, Paris, Le Seuil

Rousselet J., Balazs G., Mathey C. (1975), « L'idée de travail, de réussite et d'échec chez des jeunes de milieux sociaux et scolaires différents », in *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, n° 7, « Les jeunes et l'emploi », Paris, PUF, pp. 13-102

## 4.2 RÉSUMÉ

Les conditions de la mise au travail des jeunes sont le plus souvent étudiées du point de vue de l'emploi car ils sont, de fait, particulièrement concernés par sa fragmentation. Mais parallèlement à leur fragilisation statutaire, les jeunes sont paradoxalement très convoités par les entreprises. Lorsqu'elles se situent dans le secteur des services ou lorsqu'elles sont en phase de restructuration, elles ne manquent pas de faire appel à des « compétences juvéniles » censées traduire un rapport au travail jugé plus « flexible » que l'ancienneté ou l'expérience.

Les pratiques de gestion des compétences constituent un bon analyseur de cet usage différencié des âges et des générations.

L'idéal d'une jeunesse éternelle qui les sous-tend suggère que les jeunes constituent un levier pour l'imposition de nouvelles normes, non seulement dans l'emploi mais également dans le travail.



**Sylvie MONCHATRE (1962)**

*monchatre@unistra.fr*

Maître de Conférences en Sociologie à l'Université de Strasbourg, rattachée au CRESS (Centre de Recherches et d'Etude en Sciences Sociales)

**Thèmes de recherche :**

Usages sociaux de la notion de compétence dans le travail et la formation - Politiques, pratiques et technologies de mobilisation salariale - Relation salariale, usages sexués de la main d'œuvre, carrières et mobilités

*<http://sspsd.u-strasbg.fr/>*

*[Sylvie-Monchatre.html](http://Sylvie-Monchatre.html)*



## 4.2 COMPÉTENCES JUVÉNILES ET USAGES DES GÉNÉRATIONS

Les comptes cruels d'une jeunesse éternelle ?

*Sylvie Monchatre*

La jeunesse ne serait plus ce qu'elle était. Rétive à toute autorité, se conformant aux injonctions de ses pairs davantage qu'à celles de ses aînés, rechantant aux engagements durables, elle aurait perdu toute innocence face au savoir et à la connaissance : ne compterait à ses yeux que ce qui lui est utile, dans l'ici et maintenant. Et attendre que jeunesse se passe serait peine perdue puisqu'elle tendrait, au contraire, à s'allonger avec la transformation des conditions de l'insertion sociale et professionnelle (Galland, 2002).

De fait, si l'insertion des jeunes a pu être marquée par l'identification, la transmission de statuts ou l'affiliation au sein de marchés du travail protégés, elle serait désormais placée sous le sceau de « l'expérimentation », l'allongement des scolarités rendant caduques les mécanismes de socialisation familiale et professionnelle antérieurs.

Cette jeunesse livrée à elle-même et en rupture avec un certain ordonnancement des générations sévirait jusque dans l'entreprise. L'apparition d'une rhétorique managériale sur la jeunesse

est là pour en attester. L'évolution de son comportement au travail est analysée à l'aide d'une segmentation des générations (baby-boomers, génération X, Y, et bientôt Z...), et associée à des besoins et désirs différenciés que les managers promettent de satisfaire. Autres temps, autres mœurs : l'entreprise revendique désormais de s'adapter à cette nouvelle « race » de salariés, porteurs de valeurs d'individualisme, d'utilitarisme et de court-termisme.

Mais cette nouvelle « qualité » des jeunes actifs est-elle l'expression de leurs attentes ou de ce qui est attendu d'eux ? Plutôt que de considérer comme un donné le portrait d'une jeunesse qui ne serait plus ce qu'elle était, ni ce qu'elle n'a jamais été<sup>1</sup>, nous en ferons ici une question.

Comment la catégorie « jeunesse » a-t-elle pu devenir une catégorie « à part » au sein du salariat ? Certes, les jeunes ne sont pas les seuls, parmi les travailleurs, à être désignés par leurs caractéristiques extra-professionnelles : il en va de même des femmes, des « seniors », des personnes issues de la « diversité », des

1. Selon l'expression de Roger Cornu à propos de la classe ouvrière. Voir CORNU (1995).

« handicapés »... La segmentation des actifs s'est banalisée sous l'effet de la montée du chômage. Les politiques d'emploi ont conduit à la multiplication de mesures ciblées sur l'âge, tant pour écarter les « seniors » du marché du travail (préretraites) qu'au nom de l'insertion des jeunes (contrats-aidés, emplois jeunes). Mais la segmentation des actifs s'est également répandue avec la promotion de l'emploi à temps partiel. Sous couvert de conciliation harmonieuse entre accroissement du temps libre et réponse aux contraintes économiques, cette politique a représenté un puissant vecteur de sexuation de l'emploi (Kergoat, 1984 ; Maruani et Reynaud, 1993) mais également de juvénalisation du salariat.

De fait, les jeunes ont été érigés en catégorie « à part » à deux niveaux :

- Tout d'abord, en tant que cible des politiques d'insertion, ils ont été enrôlés sur le marché du travail comme armée de réserve au nom de leurs « manques » (Mauger, 2001), et ils ont, par la suite, été courtisés par les entreprises au nom des opportunités que procure leur « potentiel » d'étudiant (Eckert, 2009 ; Pinto, 2010) ;
- Ensuite parce que sa durée de séjour en études s'accroît, la jeunesse étudiante devient une catégorie de main d'œuvre particulièrement prisée et contribue, à son corps défendant, à l'imposition de nouvelles normes d'emploi (Fondeur et Lefresne, 2000) mais également de travail. De fait, les politiques de la compétence s'emploient à faire advenir un profil de travailleur « apprenant » tout au

long de sa vie, « auto-construit<sup>2</sup> » par son engagement dans le travail et les apprentissages qu'il en tire et qu'il lui revient de savoir valoriser.

La compétence est ainsi au cœur de politiques de mobilisation salariale qui font glisser la logique de « carrière », liée à l'ancienneté et l'expérience, vers celle de « parcours » de développement de compétences comme gage d'employabilité (Monchatre, 2007). C'est alors moins la jeunesse qui change de « nature » que les conditions de son enrôlement au sein de mondes professionnels qui s'affranchissent de leurs principes de séniorité.

La gestion des compétences mise en œuvre pour les employés de service et les ouvriers de l'industrie nous servira ici d'analyseur des modes de mobilisation de la jeunesse et des générations. La main d'œuvre juvénile tend en effet à se concentrer dans le secteur des services. Le recours à l'emploi étudiant y permet une gestion flexible des « ressources humaines », sous couvert d'une conciliation « réussie » entre études et travail dont la restauration rapide est emblématique. Nous montrerons, à partir de nos propres travaux dans l'hôtellerie-restauration de chaîne (Monchatre, 2010), que cet appel à la main d'œuvre juvénile favorise la mobilisation de compétences coopératives sur un mode ludique, mais aussi leur développement sélectif selon des modalités favorables aux plus diplômés. Parmi les ouvriers de l'industrie, la jeunesse constitue un levier privilégié de flexibilité externe.

.....  
2. Selon l'expression d'Olivier REY (2006).

Les rapports de travail entre générations se recomposent ici au sein des « marchés internes », dans le cadre d'une recherche de productivité plus systémique et d'un recul du principe de séniorité dans les pratiques d'apprentissage et d'allocation dans l'emploi. Nous nous interrogerons pour finir sur le paradoxe d'une jeunesse plus que jamais « variable d'ajustement » face à l'emploi en même temps qu'érigée en référence centrale des politiques de mobilisation de la main d'œuvre.

### I- Dans les services, « la jeunesse comme compétence »<sup>3</sup>

Les politiques de flexibilité gagnent à être appréhendées en fonction de leur caractère sexué (Gadrey, 2001) et juvénilisé. C'est ainsi que dans les services en général, et dans l'hôtellerie-restauration en particulier, la flexibilité requise est internalisée et supportée par l'ensemble des employés, qui sont surtout des femmes (65%) et des jeunes (45%), travaillant à temps partiel pour 44% d'entre eux<sup>4</sup>. Bien que ces emplois puissent être offerts en CDI (dans les chaînes notamment), le turn-over est maximum<sup>5</sup> : de plus de 100% dans l'hôtellerie-restauration traditionnelle à 300% dans certaines enseignes de restauration rapide (Nkouitchou Nkouatchet, 2005). Le service se trouve, de fait, réalisé par une main d'œuvre volatile, interchangeable, mobilisée sur de courtes périodes, dont la jeunesse et l'enthousiasme

constituent les principales compétences attendues. La mobilisation change de registre lorsqu'il s'agit d'envisager des engagements dans la durée. La gestion des compétences s'apparente alors à des formes de sélection plus scolaires, attestant l'importance accordée au niveau d'éducation initial.

### A. Compétence ou disponibilité requises ?

S'il est généralement considéré comme une affaire de femmes, le service requiert également nombre d'« attributs » associés à la jeunesse. Les « rushes », qui correspondent aux périodes de pointe dans les restaurants, demandent une mobilisation intense et sont d'ailleurs vécus comme des « moments d'excitation » (Nkouitchou Nkouatchet, 2005) par les employés. Dans l'ensemble de la restauration, ces « coups de feu » sont une source de sensations fortes, largement partagées. Le collectif s'y éprouve intensément, saisi par une « frénésie » qui donne au travail une allure de divertissement et « d'oubli de soi » (Pinto, Cartron, Burnod, 2000 : p.150).

Les chaînes de restauration rapide, qui recrutent essentiellement leurs équipiers et managers parmi les 18-25 ans, ne manquent pas de communiquer auprès de leurs futurs collaborateurs en utilisant des métaphores sportives. Le travail de restaurant, nous indique ce

3. Nous reprenons ici une expression de Sophie DIVAY (2003).

4. Source : Céreq, PSB-Branche HCR, période 2006-2008.

5. Le turn-over ou taux de rotation de la main d'œuvre met en rapport la moyenne des entrées-sorties avec l'effectif de début de période.

responsable recrutement, renvoie à des « valeurs liées à celle du sport : l'entraînement avant le match, la préparation, la mise en place du restaurant avant le rush, vous avez du briefing, du débriefing, de la performance, de la qualité, du résultat, des objectifs, de la précision, voila. Tout ça pour nous, c'était des valeurs liées au sport, qui parlent bien à notre cible prioritaire qui sont des personnes entre 18 et 25 ans ». Cette dynamique d'équipe ne saurait être réduite à une facilité rhétorique. L'emploi demande bel et bien une participation à l'effervescence collective sur le modèle de la « ruche » : « Telles les ouvrières chez les abeilles, [les équipiers] travaillent avec détermination au développement d'une entreprise qu'ils abandonneront bientôt. Ici, la notion chère aux économistes du travail et surtout aux gestionnaires, de travail efficace, est presque superflue : il suffit aux équipiers comme aux «ouvrières» d'être là, pour participer efficacement. Le cadre physique de travail et l'organisation ne laissent que peu de place à autre chose que l'effort productif dans le fast-food » (Nkouitchou Nkouatchet, 2005 : p.483).

De fait, ce qui est attendu des équipiers est moins leur loyauté que leur présence. Dans un horizon temporel de court-terme, leur contribution s'accommode d'une cohabitation ponctuelle et sans lendemain, il leur suffirait donc simplement « d'être là » sans autre forme d'engagement. Pourtant, l'observation du travail dans la restauration rapide (Cartron, 2005) et dans la restauration de chaîne de moyenne gamme avec

service à table (Monchatre, 2010) montre qu'au-delà de la simple présence qui leur est demandée, les employés sont appelés à produire ensemble une compétence collective.

Polyvalents, placés au service du flux de produits à assembler sur place en même temps que du flux de clientèle, ils font l'apprentissage de solidarités *ad hoc*. Aspirés par une puissante dynamique d'interdépendance, leur collectif s'éprouve dans la prévention des incidents susceptibles de survenir face au client, ce dernier prenant une importance croissante pour leur activité.

De fait, il tend à être doté d'un pouvoir de sanction qui peut s'exprimer directement, en public, auprès des employés, mais également en différé, sous la forme de lettres de réclamations prises en compte dans les évaluations des établissements (Monchatre, 2011).

## B. Managers ou entraîneurs ?

Les employés ont donc intérêt à se montrer soudés face à l'arbitraire d'une sanction pouvant frapper à tout moment. Leur solidarité s'inscrit dans des régulations informelles permettant au collectif de « performer » à l'aide d'une participation active de l'encadrement.

Cette qualité de fonctionnement collectif constitue une ressource précieuse face aux limites de l'organisation du travail. Les exigences de production sont d'ailleurs redéfinies en fonction de leurs retombées sur la fluidité de la relation de service.

A l'instar de ce qu'a observé D. Cartron chez McDonalds (2005) au moment du « rush », c'est par la mise en scène du

« client qui attend » ou du « collègue bloqué » que les contraintes du service (servir dans les temps, ne pas ralentir le rythme) sont légitimées par le management en situation. Les failles de l'organisation font ainsi l'objet d'un déni et tout dysfonctionnement est imputé à un défaut de solidarité au sein du collectif.

Cette dynamique collective est pleine de contrastes. La jeunesse et l'inexpérience d'employés en transition contribuent à faire de ces moments d'effervescence une expérience ludique pleine d'imprévis.

Le service à table, qui demande de couvrir différents espaces entre la salle et l'office peut, pour sa part, se réaliser dans le cadre d'une coordination potentiellement périlleuse, voire frôler les dérapages incontrôlés. Reste que les situations sont davantage maîtrisées quand les employés peuvent déployer un scénario de coopération éprouvé. Ainsi, lorsque l'attente des clients s'approche des limites du supportable, ils savent mettre en scène leur affairément pour « tenir la marque » et décourager toute manifestation d'insatisfaction. Ces stratégies visent à donner aux clients des gages de loyauté pour désamorcer tout risque d'incidents. Sachant qu'en dernier recours<sup>6</sup>, les serveurs peuvent tenter de transformer le client un allié et le prendre à témoin de leur impuissance à servir correctement : l'enjeu est de neutraliser sa vindicte et de susciter sa compréhension face à un « travail empêché » (Clot, 2010) par une organisation défaillante.

### C. Des compétences formalisées au service des parcours individuels

Dans cet univers des services, la défection des salariés est davantage intégrée à la dynamique d'entreprise que la loyauté.

De fait, la volatilité de la main d'œuvre procure aux entreprises l'opportunité de ne pas avoir à prendre en charge son vieillissement dans l'emploi. Reste qu'avec l'élévation de son niveau d'éducation, elle constitue un vivier pour le recrutement de l'encadrement. La gestion des compétences intervient alors pour mesurer la loyauté des employés à deux niveaux : leur propension à la polyvalence et leur disposition à envisager un avenir maison. Elle contribue à stimuler une polyvalence fonctionnelle qui ouvre sur des évolutions au sein de la catégorie « employés », celle-ci comprenant trois grades au dessus de celui d'employé de base : employé « qualifié », « expert » et « leader ». L'évaluation managériale est ainsi requise pour tout changement de « grade » et procure des bonifications salariales. Mais elle ne sanctionne pas seulement la maîtrise pratique de différents postes de travail, elle sanctionne surtout l'acquisition d'une expertise plus large qui repose sur la connaissance de « la marque » de l'entreprise.

De fait, l'évaluation des compétences intègre la connaissance « théorique » de la marque, de ses normes et plus largement de la politique de l'enseigne. Elle s'inscrit à ce titre dans un processus de scolarisation des relations de travail. L'enjeu est d'obtenir que les employés puissent

6. Il est en effet proscrit de critiquer le produit face au client.

s'extraire de leur poste de travail pour acquérir une vision d'ensemble de l'activité. Ces évaluations, relativement déconnectées de l'emploi occupé, sont souvent vécues comme des « examens » abstraits, vis-à-vis desquels les jeunes diplômés sont les plus à l'aise. La forme scolaire de ces évaluations s'inscrit dans un triptyque formation-évaluation-sanction. Elle conduit à segmenter les salariés entre les « ambassadeurs de la marque », jeunes diplômés disposés à se convertir en « entrepreneurs de la norme » de qualité de service, et ceux qui s'y refusent. Le contexte de forte substituabilité de la main d'œuvre concentre alors la probabilité que de telles conversions se produisent sur la fraction des employés les plus diplômés, à qui s'adressent les promesses de carrière. Les gages de loyauté ne sont alors de mise que pour les candidats à l'encadrement, dont la stabilité contraste avec celle d'employés considérés avant tout comme des leviers de flexibilité.

## II- Dans l'industrie, un principe de séniorité malmené

Si l'univers des services se prête à la généralisation d'une norme d'emploi fractionné, faisant reposer la flexibilité sur une base élargie d'employés qui sont prioritairement des femmes et des jeunes, l'univers masculinisé de l'industrie donne à voir un autre usage de la main d'œuvre et d'autres modalités de mobilisation des compétences. Les

« marchés internes<sup>7</sup> » du travail, qui caractérisent les systèmes d'emploi dans l'industrie, se fondent sur un certain ordonnancement des générations. Leur mode de renouvellement suppose que les anciens fassent place aux plus jeunes à tous les niveaux de qualification, selon une logique d'ascension progressive qui requiert une relative continuité des qualifications mais aussi une dynamique de croissance en mesure de permettre le remplacement des générations. Or, les crises qui se sont succédé depuis le premier choc pétrolier ont entravé cette dynamique vertueuse. Les entreprises ont été amenées à se séparer de leurs anciens et à fermer les recrutements de jeunes. Le repli sur les tranches d'âge intermédiaire qui en a résulté (Gautié, 2002) rend compte de la mise en œuvre de politiques de flexibilité touchant très inégalement les tranches d'âge.

### A. Une jeunesse « naturellement » flexible pour des ouvriers apprenants

La quête de flexibilité se traduit, dans l'industrie, par des politiques de recentrage sur un métier de base et l'externalisation des variations de l'activité, via le recours à l'intérim et à la sous-traitance. Ainsi que le souligne Nicole Gadrey (2001), cette forme de flexibilité vise à préserver, tout en le réorganisant dans des conditions souvent difficiles, un marché interne masculin d'âge intermédiaire. Les conditions de son maintien passent ainsi par une flexibilité externe

7. La notion de marché interne désigne un fonctionnement réglé du marché du travail, impliquant la stabilisation de la main-d'œuvre à l'aide d'une relation d'emploi durable, la construction de qualifications spécifiques et une valorisation de l'ancienneté. Voir sur ce point MARSDEN (1989).

quantitative, qui conduit à la précarisation des conditions d'emploi de la jeunesse ouvrière.

La montée en puissance de l'intérim, forme d'emploi surtout masculine, illustre ce phénomène : sa part a été multipliée par six chez les 15-24 ans entre le début des années 80 et les années 2000<sup>8</sup>. La jeunesse représente donc une cible privilégiée des politiques de flexibilité externe, sachant qu'au sein de ces marchés internes au périmètre resserré, une flexibilité qualitative – ou fonctionnelle – se développe, via la généralisation d'une exigence de polyvalence pour la tenue des emplois.

On notera qu'ici, davantage que dans les services, la polyvalence s'inscrit dans une logique de développement des compétences reliée à la gestion des promotions et avancements (Monchatre, 2007).

En revanche, les formes scolaires de développement des compétences sont minorées au profit de formations au plus près des situations de travail, ce qui explique d'ailleurs que la formation se développe sans que ses dépenses n'augmentent.

De fait, l'apprentissage sur le tas, de type « incrémental et analogique » auprès de salariés expérimentés (De Coninck, 1994) continue de faire référence en dépit d'une formalisation des compétences qui vise l'acquisition d'une vision de l'emploi plus large que le poste occupé. L'enjeu est également ici l'obtention de contributions multiformes à la performance collective, par le biais d'une prescription des comportements davantage que des tâches

(Monchatre, 2004). L'ouvrier-opérateur doit faire preuve de curiosité envers les fonctions connexes de son emploi et son inscription dans un réseau élargi de pairs doit primer sur sa relation isolée à la tâche. L'esprit de découverte et les talents d'explorateur de cet éternel apprenant sont désormais de mise.

## B. Compétence versus ancienneté

La gestion des compétences s'inscrit dans une recherche de productivité systémique qui fragilise les conditions de reconnaissance de l'expérience acquise. Si la progression à l'ancienneté et la reconnaissance de l'expérience associée à l'âge jouent traditionnellement un rôle majeur dans les carrières ouvrières (Eyraud et *alii*, 1989), la formation et le développement des compétences tendent désormais à conditionner les carrières et les promotions. Dans un contexte d'évaluations individualisées, le rôle de l'encadrement de proximité est alors de reconnaître les contributions de chacun tout en préservant la coopération au sein des équipes. Mais il peut s'avérer délicat de distinguer la compétence de l'expérience, la performance de la compétence et, en l'occurrence, de départager les jeunes des anciens. Les tensions risquent d'autant plus de surgir que les plus jeunes, davantage diplômés et généralement embauchés en dessous du niveau de qualification auquel leur formation les avait préparés, peuvent se montrer pressés d'obtenir un rattrapage. Ils perçoivent alors les dispositifs de gestion des compétences comme des

8. Source : GADREY (2001 : p.167).

leviers d'accélération de leur progression.

La gestion des compétences se prête d'autant mieux à cette perspective qu'elle introduit une logique marchande du type « donnant-donnant » dans l'échange salarial (Richebé, 2002). Elle demande alors au management de savoir gérer les frustrations susceptibles de surgir entre l'accroissement des exigences adressées aux salariés dans le court-terme et le caractère différé de la reconnaissance dont ils peuvent bénéficier. Ainsi, au sein des entreprises soumises au « système de la courbe » d'évolution des salaires (Eustache, 1999), l'appel aux compétences peut susciter davantage de demandes de reconnaissance qu'il ne peut en satisfaire, au risque d'accroître les risques de retrait. De fait, en instituant la figure de l'opérateur éternellement apprenant, la gestion des compétences peut avoir des effets démobilisateurs. C'est pourquoi les évaluations se traduisent le plus souvent par une hybridation des critères de compétence et d'ancienneté, afin d'obtenir la coopération de salariés aux profils différenciés dont la complémentarité doit primer sur la séniorité. Les tensions entre les générations susceptibles de se manifester rendent alors compte d'un déficit de procédures équitables, qui est d'autant moins accepté qu'il se produit au sein d'organisations où sont bousculées les hiérarchies sociales et symboliques (Flamant, 2005).

### **C. Un usage différentiel des générations**

Au-delà des tensions qu'il peut susciter, le renouvellement des critères de gestion des carrières peut influencer positivement les rapports de travail entre les générations.

Loin de conduire à une concurrence débridée, il peut également susciter le maintien voire le développement de transmissions intergénérationnelles. De fait, l'expérience des plus anciens se montre, en pratique, moins disqualifiée que ne le suggèrent les discours managériaux. Les réformes organisationnelles selon des principes de décloisonnement fonctionnel et le développement de projets transversaux sous forme d'équipes semi-autonomes peuvent favoriser la diffusion d'une « culture de la transmission ». B. Delay (2008 : p.13) souligne sur ce point que le recul, pour les promotions, des critères de technicité au profit de critères liés au leadership ou à l'animation d'équipe « atténue la propension des anciens à ne pas divulguer leurs « secrets de fabrication ». (...) Par conséquent, communiquer son savoir-faire à un jeune est de moins en moins perçu par les salariés expérimentés comme une pratique risquant de compromettre leurs chances d'accéder à des positions à responsabilités ». L'organisation du travail et le management jouent donc un rôle central dans la coopération des générations en situation de travail.

Il n'en reste pas moins que ces transmissions peuvent s'avérer impossibles à la suite de restructurations qui conduisent à ségréger les générations voire à reléguer les salariés les plus anciens dans des enclaves de déclassement. La position de ces derniers peut se trouver lourdement fragilisée par les restructurations qui traversent le tissu productif. Avec la fin des préretraites, un certain usage des générations conduit à marginaliser les plus anciens et à faire des jeunes générations les promoteurs privilégiés du changement

organisationnel. On observe alors, dans l'espace de mobilité interne des entreprises, des discontinuités qui affectent les trajectoires des anciens en supprimant leurs perspectives d'évolution antérieures (Huyez-Levrat, 2007). Les salariés se trouvent déplacés sur un axe qui oppose ceux du « cœur de métier » à ceux de la périphérie, en même temps qu'évolue leur distance-proximité avec le marché externe. Les plus anciens ne sortent pas gagnants de ces mouvements qui, le plus souvent, conduisent à les reléguer dans des poches situées à la périphérie des marchés internes. Les jeunes, en revanche, en tirent davantage de bénéfices. Affectés, en début de vie professionnelle, sur des emplois jusqu'ici accessibles en fin de carrière, ils bénéficient de tremplins qui leur ouvrent des perspectives potentiellement plus valorisantes. S'ils symbolisent, aux yeux des anciens, le blocage de leurs carrières, la qualification de ces tensions en termes de conflits de générations ne saurait faire oublier l'instrumentalisation des compétences juvéniles dont attestent les réformes organisationnelles.

Les conditions de mobilisation de la jeunesse mettent à jour un paradoxe souligné par Eric Verdier (1996) : si les jeunes générations sont de plus en plus éduquées, leur insertion sur les marchés internes est de plus en plus jonchée d'obstacles attestant la fragilisation de leur lien avec l'emploi. Ce paradoxe est sans doute plus important au regard de l'enjeu des politiques éducatives qu'au regard des logiques du marché du travail. Car à mesure que se poursuit la salarisation de la population active, les marchés du

travail se différencient en épousant les caractéristiques socialement constituées des différents types de main d'œuvre (Erbès-Seguín, 1988). Sous l'effet de la massification de l'accès à l'enseignement supérieur, la « transition professionnelle » (Rose, 1996) devient une modalité d'absorption, dans le salariat, d'expériences juvéniles jusqu'ici tenues à l'écart des relations d'emploi. Ainsi, le développement d'activités d'appoint pour étudiants dans les services se double d'une précarisation de la jeunesse la moins qualifiée de l'industrie en même temps que d'une perte d'influence des hiérarchies sociales et symboliques associées à l'âge dans les marchés internes. Le paradoxe se situe peut-être alors davantage au niveau de l'attraction que suscitent les formes de mobilisation de la jeunesse. De fait, sa fragilisation statutaire contraste avec l'influence qu'elle exerce, malgré elle, sur les postures requises en situation de travail et face à l'emploi. Les compétences juvéniles sont largement convoquées pour cette disponibilité et souplesse d'adaptation que l'expérience ne garantirait pas *a priori*. On doit alors se demander si la jeunesse, après avoir été historiquement diluée puis séparée et subordonnée au monde des travailleurs adultes, n'est pas en train d'en devenir le référent universel. Le temps d'une jeunesse éternelle, volant au secours des comptes cruels d'une économie peu partageuse, aurait-il déjà commencé ?

## 4.2 BIBLIOGRAPHIE

- Cartron D. (2005), « Engagement dans le travail et dans la grève chez McDonalds », in Denis J.-M. [dir.], *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, pp. 251-268
- Clot Y. (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte
- Cornu R. (1995), « Nostalgie du sociologue. La classe ouvrière n'est plus ce qu'elle n'a jamais été », in Deniot J., Dutheil C. [dir.], *Métamorphoses ouvrières*, Paris, L'Harmattan
- Delay B. (2008), « Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives », CEE, *Document de travail*, n°103, septembre
- Divay S. (2003), « Quand la jeunesse devient une compétence », *Terrains*, n°40, pp. 151-162
- Eckert H. (2009), « Étudier, travailler... Les jeunes entre désir d'autonomie et contrainte sociale », *Sociologie et sociétés*, 41(1), pp. 239-261
- Erbès-Seguín S. (1988), *Le travail dans la société, Bilan de la sociologie du travail*, T. 2, PUG
- Eustache D. (2001), « Politique salariale, régulation et échange social », *Revue Française de Sociologie*, 42 (2), pp. 295-326
- Eyraud F., Jobert A., Rozenblatt P., Tallard M. (1989), *Les classifications dans l'entreprise, production des hiérarchies professionnelles et salariales*, Paris, La Documentation française
- Flamant, N. (2005), « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre... », *Sociologie du travail*, 47 (2), pp. 223-244
- Fondeur Y. et Lefresne F. (2000), « Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe ? », *Travail et Emploi*, 83, pp. 115-136
- Gautié J. (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », CEE, *Document de travail*, n° 15, mars
- Huyez-Levrat G. (2007), « Jeunes vendeurs contre vieux techniciens : des compétences spécifiques ou des trajectoires divergentes ? », *Formation Emploi*, n°99, pp. 47-60
- Kergoat D. (1984), « Les femmes et le travail à temps partiel : une relation multiforme et complexe au temps travaillé », *Travail et Emploi*, n°21, pp. 7-21

Galland O. (2002), *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin

Marsden D. (1989), *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Economica

Maruani M., Reynaud E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, Repères

Monchatre S. (2007), « Des carrières aux parcours... en passant par la compétence », *Sociologie du Travail*, 49 (4), pp. 514-530

Monchatre S. (2010), *Etes-vous qualifié pour servir ?* Paris, La Dispute, Coll. *Le genre du monde*

Monchatre S. (2011), « Ce que l'évaluation fait au travail. Normalisation du client et mobilisation différentielle des collectifs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°189, pp. 42-57

Nkouitchou Nkouatchet R. (2005), « La précarité de l'emploi au service de la prospérité du fast-food », *Sociologie du travail*, 47(4), pp. 470-484

Pinto V. (2010), « L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°183, pp. 58-71

Pinto V., Cartron D., Burnod G. (2000), *Etudiants en fast-food: les usages sociaux d'un « petit boulot »*, *Travail et Emploi*, 83, pp. 137-156

Rey O. (2006), *Une folle solitude. Le fantasme de l'homme auto-construit*, Paris, Le Seuil

Richebé N. (2002), « Les réactions des salariés à la " logique compétence " : vers un renouveau de l'échange salarial? », *Revue Française de Sociologie*, 43 (1), pp.99-126

Rose J. (1996), « L'organisation des transitions professionnelles, entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail », *Sociologie du Travail*, 38 (1), pp. 63-79

Verdier E. (1996), « L'insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ? », *Travail et Emploi* n°69, pp.37-54

## 4.3 RÉSUMÉ

■ Décrire les évolutions des pratiques de GRH n'est pas une entreprise facile. Cette question fait l'objet de débats majeurs parmi les praticiens comme les chercheurs en GRH. Dans ce texte, nous avons choisi de repartir de la description des trois types de pratiques (« administration du personnel », « gestion du personnel » et « gestion des ressources humaines ») qui sont classiquement considérées comme constituant le cœur des pratiques de GRH.

L'analyse de leur champ d'action et de leurs fondements conceptuels nous permet dans un second temps de souligner que les pratiques de GRH sont traversées de tensions car, d'une part, plusieurs visions alternatives de la GRH coexistent dans les entreprises et, d'autre part, le travail, les phénomènes collectifs et les dynamiques émergentes peinent encore à être pris en compte par les pratiques en GRH.



**Ewan OIRY (1973)**

*eoiry@iae.univ-poitiers.fr*

Professeur des Universités en Gestion, CEREGE, IAE de Poitiers, Université de Poitiers

**Thèmes de recherche :**

Gestion par les compétences - Knowledge management - Outils de gestion - Usages des TIC

*<http://iae.univ-poitiers.fr/members/pdf/iae/oiry.pdf>*



## 4.3 LES ÉVOLUTIONS DE LA GRH

### Points saillants et points aveugles

*Ewan Oiry*

#### Introduction

Analyser les rapports entre les jeunes, les entreprises et les pratiques de Gestion des Ressources Humaines (GRH) est une idée séduisante.

Sa mise en œuvre révèle néanmoins de très nombreuses chausse-trappes.

Chacun de ces termes - jeunes, entreprises, pratiques de GRH - dispute à l'autre la palme de la plus grande complexité, de l'hétérogénéité la plus forte et du caractère le plus insaisissable. Les évolutions des pratiques de la GRH, qui est l'objet qui nous occupe ici, apparaît ainsi très largement flou et mouvant. Suivant la taille de l'entreprise que l'on considère, son secteur d'activité ou même son mode de management, les pratiques de GRH apparaissent comme très fortement hétérogènes.

Pour proposer une vision aussi claire que possible de cette hétérogénéité, nous présentons d'abord dans ce texte les « trois » types de pratiques RH qui sont classiquement repérés dans les recherches GRH. Les pratiques de GRH s'articulent autour de la « gestion administrative des RH » (bulletin de paie, respect du droit du travail, etc.), de la gestion du personnel (outils de gestion

de la motivation / implication, etc.) et de la gestion stratégique des RH (outils RH en lien avec la stratégie de l'entreprise, gestion des compétences, etc.).

Ces trois premiers types de pratiques (qui sont dominantes dans les pratiques comme dans les représentations sur la GRH) nous permettront ensuite d'identifier les sujets que la GRH n'aborde pas ou peu et/ou qu'elle considère comme hors de son champ. Nous constaterons en particulier que le travail, les phénomènes collectif et/ou émergents peinent à être pris en compte. Cette analyse nous permettra donc de décrire les évolutions asymétriques des pratiques de GRH et de rendre compte d'un univers traversé de tensions.

#### **I- Administration, motivation et compétences, trois pratiques « types » de la GRH**

L'analyse des évolutions de la GRH n'est pas une question anodine. Elle constitue un enjeu majeur parmi les chercheurs comme les praticiens en GRH. En effet, présenter les évolutions de la GRH permet à ces acteurs de délimiter leur champ d'action et de connaissances. Par

exemple, cette histoire leur permet d'inscrire dans le passé des pratiques qu'ils jugent non valorisantes, voire condamnables, et de mettre en avant des pratiques considérées (à tort ou à raison) comme valorisantes et vertueuses. L'histoire des pratiques de GRH est aussi « une » histoire que l'on raconte. Sa dimension normative ne doit pas être sous-estimée. C'est en identifiant les pratiques que la GRH considère comme anciennes, comme ayant été abandonnées parce qu'elles n'étaient pas bonnes et les pratiques qui sont supposées les avoir remplacées parce qu'elles sont considérées comme vertueuses que nous serons en mesure d'identifier les évolutions asymétriques de la GRH.

Dans l'histoire de l'évolution des pratiques de GRH, on distingue généralement trois grappes de pratiques (Peretti, 2010). Les pratiques liées à « l'administration du personnel », celles liées à la « gestion du personnel » et les pratiques relevant de la « gestion des ressources humaines » proprement dite. Les manuels en GRH considèrent généralement que ces pratiques correspondent à des périodes successives.

« L'administration du personnel » correspondrait à des pratiques anciennes (1850-1944). La « gestion du personnel » s'étendrait de 1945 à 1974. Tandis que la « gestion des ressources humaines » serait apparue en 1975 à nos jours (Peretti, 2010). Un des premiers éléments de mise en débats de cette « histoire que l'on raconte » sera, dans notre texte de considérer que ces pratiques ne sont pas successives mais cohabitent aujourd'hui

dans les entreprises. En fonction de la taille, des secteurs d'activités, des logiques managériales, etc. elles appartiennent plutôt à l'une de ces trois grappes de pratiques. Il arrive même assez souvent que ces trois types de pratiques soient simultanément présents dans une seule et même entreprise. Pourtant, comme nous allons le détailler maintenant elles reposent sur des conceptions de l'homme, du travail et de l'entreprise qui sont sensiblement différentes.

L'administration du personnel correspond à l'émergence des pratiques de GRH. Le contexte économique est celui d'une industrialisation « classique ». La main d'œuvre est nombreuse et peu qualifiée. La réglementation sociale est prise en compte *a minima*. Les salariés sont perçus comme des « ayant droit », des personnes à qui la réglementation (au sens large) donne des droits. Cette réglementation est suffisamment importante pour que, dans ces entreprises, des salariés aient comme travail de vérifier que ces droits sont respectés. Ces salariés ne sont pas nécessairement spécialisés sur ces tâches d'administration du personnel. Ils sont généralement aussi comptables ou dirigeants de l'entreprise. Néanmoins, ils passent une partie de leur temps à mettre les situations individuelles (en particulier, pour ce qui concerne le contrat de travail) et collectives de salariés en conformité avec la réglementation.

Dans le cadre de ces pratiques, les salariés sont perçus comme des homo-oeconomicus classiques : ils sont supposés

maximiser leur fonction d'utilité sous les deux contraintes de la désutilité produite par le travail (qui est considéré comme ne pouvant qu'être une charge, une contrainte, etc.) et l'utilité produite par le salaire (qui est considéré comme une source majeure de motivation/plaisir pour le salarié). Les salariés sont payés au minimum prévu par la législation ou les accords collectifs arrachés de haute lutte par les salariés eux-mêmes puisqu'ils sont considérés par les directions d'entreprise comme non qualifiés et très facilement interchangeables. Le management est à l'image de cet intérêt tout relatif pour les salariés : les « petits chefs » sont autoritaires et n'hésitent pas à renvoyer les salariés qui résistent à leur autorité puisqu'ils savent qu'ils pourront rapidement les remplacer. Les seules protections des salariés viennent des dimensions collectives (droit, grève, revendications collectives).

Alors que les pratiques de GRH liées à « l'administration » du personnel consistent essentiellement à vérifier que la législation est respectée dans l'entreprise, le terme « gestion » dans l'expression « gestion du personnel » veut indiquer que, dans cette seconde grappe de pratiques RH, les directions d'entreprise s'intéressent progressivement à la question de la motivation des salariés, de leurs attentes individuelles, etc. Le personnel est moins considéré comme un stock que l'on optimise (en prélevant le personnel nécessaire dans l'armée de réserve que sont les chômeurs, les femmes ou les jeunes) mais un capital qu'il convient de préserver.

Ces pratiques de GRH conduisent donc, pour partie, à une prise en compte progressive des attentes des salariés. En particulier pour les cadres, on constate le développement de parcours de carrière qui tentent de les fidéliser. Les œuvres sociales des comités d'établissement, etc. sont aussi utilisés pour fidéliser les salariés. On peut même constater une certaine attention aux qualifications spécifiques des salariés. Les directions constatent qu'ils ne sont pas tous complètement interchangeables. Certains salariés développent des compétences spécifiques dans le cadre de leur travail même (*apprentissage sur le tas*) et il apparaît que leur départ pourrait être problématique pour l'entreprise, en particulier parce que le coût de formation d'un nouveau salarié peut être relativement important.

Avec ces pratiques de « gestion du personnel », des salariés commencent à se spécialiser au sein de « services du personnel » distincts du service comptable, juridique ou de la direction de l'entreprise pour mettre en œuvre et gérer les outils permettant de fidéliser ces salariés aux qualifications spécifiques. Malgré ces évolutions, il reste toutefois bien clair que, pour la très grande majorité des salariés (en particulier les ouvriers et les employés), les pratiques des entreprises restent souvent très proches de l'administration du personnel : la législation accorde des droits aux salariés et l'entreprise s'efforce – contrainte et forcée – de ne pas les violer de manière trop ostensible.

Même si elles sont parfois d'ampleur limitée, les pratiques de « gestion du personnel » correspondent à d'assez profondes évolutions sur le plan de la représentation des salariés et des entreprises. Ceux-ci ne sont plus seulement considérés comme des homo-oeconomicus rationalisateurs.

A l'image de ce que propose l'école des relations humaines (cf. les travaux d'Elton Mayo, par exemple), l'entreprise n'est plus seulement perçue sous l'angle de sa fonction économique. Elle est aussi progressivement considérée comme un milieu social dans lequel des individus développent des calculs économiques mais aussi des logiques sociales qu'il convient de prendre en compte pour limiter l'absentéisme, le turn-over et les accidents du travail qui, au-delà de leur dimension humaine, finissent par diminuer la productivité du travail.

Sur le plan théorique, ces pratiques s'appuient sur une profusion de théories de la motivation. Les chercheurs comme les praticiens cherchent à élucider les facteurs de la motivation des salariés. La pyramide de Maslow (1943) est emblématique de cette époque et de cette démarche. Cette théorie affirme qu'il existe chez les individus une hiérarchie des besoins et que la direction d'une entreprise doit respecter cette hiérarchie si elle souhaite avoir des salariés motivés. Cette pyramide met à la base les besoins physiologiques (manger, dormir...) qui sont supposés devoir être satisfaits avant les besoins de sécurité (sécurité de l'emploi et du travail), qui sont eux-mêmes supposés devoir être satisfaits

avant les besoins de reconnaissance, puis les besoins de réalisation, etc. Bien que cette théorie ait été très fortement critiquée (en particulier, parce qu'elle suppose que tous les salariés ont la même hiérarchie des besoins - qu'ils soient jeunes, vieux, homme, femme, dans des postes qualifiés ou non qualifiés, etc. - et que la réponse à un type de besoin assure mécaniquement le passage au niveau suivant des besoins), elle reste encore aujourd'hui la théorie que les DRH et les cadres citent le plus rapidement lorsqu'on les interroge à bâtons rompus sur les concepts des sciences sociales qu'ils connaissent, et auxquels ils envisageraient de se référer pour orienter leurs pratiques professionnelles. Les travaux d'Herzberg (1959), de Mc Gregor (1960), puis plus tard de Vroom (1964), s'inscrivent dans cette même logique de recherches théoriques qui tentent d'élucider les facteurs de motivation des salariés.

Les pratiques de « gestion des ressources humaines » proprement dites sont les plus récentes. Leur apparition est considérée comme liée au fait qu'à partir des années quatre-vingt les entreprises françaises entrent progressivement dans un nouveau paradigme productif.

Confrontées à la saturation des marchés de consommation de masse et à l'apparition de concurrents étrangers sur les produits à bas coût (les quatre dragons de l'Asie du Sud-Est puis, plus récemment, la Chine, etc.), les entreprises françaises sont présentées comme conduites à mener une politique de montée en gamme de leurs produits et

d'orientation vers l'innovation.

Ce repositionnement des entreprises se fait souvent dans la difficulté avec des faillites et des licenciements. Pour les entreprises qui y parviennent, ce repositionnement nécessite une évolution assez profonde des théories et des pratiques de GRH. En effet, l'objectif n'est plus seulement de respecter le droit du travail (comme avec « l'administration du personnel ») ou de motiver les salariés pour les fidéliser (comme dans la « gestion du personnel »). L'objectif de la GRH devient de doter les salariés des savoir-faire nécessaires pour produire les biens et services de qualité qui constituent désormais le cœur de la compétitivité des entreprises françaises.

Bien que les pratiques de « gestion des ressources humaines » soient elles-mêmes caractérisées par une très grande diversité, la gestion des compétences est souvent citée comme un des exemples rendant compte des phénomènes à l'œuvre dans cet ensemble de pratiques. Aussi bien sur le plan théorique que pratique, la gestion des compétences rend bien compte du renouvellement assez profond de la GRH dans cette dernière période. Elle repose en effet sur l'idée que la fiche de poste qui se situe uniquement dans le registre de la prescription du travail n'est plus un outil et un concept pertinent pour organiser et penser le travail dans les organisations. Le référentiel de compétence est alors présenté comme permettant de développer la prise d'initiative des salariés et le développement des coopérations qui semblent désormais nécessaires pour

produire des biens innovants, répondre aux demandes imprévues des clients, etc.

La présentation de ces trois types de pratiques de GRH permet d'identifier trois premiers éléments d'analyse :

Les praticiens comme les chercheurs en GRH ont la volonté de promouvoir certaines pratiques et d'en mettre d'autres au second plan. Ils développent souvent l'idée que les pratiques les plus anciennes – considérées comme les plus rétrogrades – ont disparu. Il semble plutôt que les pratiques et les concepts coexistent en permanence. Les entreprises actuelles font souvent à la fois de l'administration du personnel (respect réglementaire), de la gestion des motivations des salariés et de la gestion des compétences. Certaines ne font même que de l'administration du personnel et les modes de management y sont très proches des premières époques du capitalisme. La distinction de types de pratiques apparaît comme utile. En revanche, il faut sans doute prendre avec recul la dimension normative qui consisterait à considérer que certaines pratiques ont disparu (comme les « petits » chefs) tandis que d'autres seraient omniprésentes (comme la « gestion des compétences »).

Ces différents types de pratiques mettent aussi en évidence l'individualisation très forte des concepts et des pratiques de la GRH. Ceci n'est que le reflet d'une évolution profonde de la société elle-même mais l'évolution n'en est pas moins nette. Au cours de son développement, la GRH s'est attachée au respect

de garanties collectives (nos contrats de travail respectent-ils la loi ?) puis à la définition de garanties catégorielles (nos cadres ont-ils les parcours de carrière nécessaires pour rester fidèles à notre entreprise ?) et promeut aujourd'hui essentiellement des exigences/garanties individuelles (tel salarié a-t-il les compétences qui sont demandées par les incertitudes de la production ?). Aujourd'hui, c'est souvent les comportements individuels qui constituent le cœur des travaux de recherche et des pratiques en GRH.

Cette présentation permet aussi de mettre en évidence que le développement de la GRH – qui a aussi correspondu à une professionnalisation de ses acteurs – est passé par une très forte instrumentation de celle-ci. En cela, la GRH n'est pas très différente des autres groupes professionnels (Dubar, Tripier, 1998). La professionnalisation des acteurs passe en effet souvent par la construction d'outils de gestion qui permettent aux « professionnels » en devenir de progressivement homogénéiser et normaliser leurs pratiques professionnelles. Ces outils de gestion sont supposés fonder objectivement ces pratiques et, par là-même, donnent un statut au groupe professionnel lui-même. Avec les pratiques de « gestion des ressources humaines », nous avons évoqué rapidement les fiches de poste et les référentiels de compétences mais le développement des outils de gestion est visible partout en GRH : dans le recru-

tement, la gestion de la formation, la gestion des carrières, etc.

Pour résumer, au-delà des trois types de pratiques que nous avons décrits, il apparaît que la GRH s'est progressivement focalisée sur l'analyse des comportements individuels en utilisant de nombreux outils de gestion et en faisant un tri progressif entre des pratiques considérées comme vertueuses et d'autres comme critiquables.

## II- L'évolution de la GRH - points de débat et points aveugles<sup>1</sup>

Les trois grappes de pratiques que nous venons de présenter proposent une vision relativement homogène de la GRH. Dans la réalité, les débats autour de ces pratiques ont été plus riches que nous ne l'avons dit jusqu'alors. Après avoir rappelé le contenu de ce débat (A), nous identifierons trois points aveugles de la GRH actuelle (dans ses concepts comme dans ses pratiques) (B).

### A. La GRH ou les GRH ?

Alors que le premier Congrès de l'AGRH (l'association qui réunit tous les chercheurs francophones en GRH) se tient en 1991, dès 1993, un débat apparaît dans la communauté des chercheurs en GRH sur les différentes visions de la GRH. Les travaux de Brabet (1993) ont été particulièrement importants pour poser ce débat.

Ceux-ci proposent de distinguer trois

1. L'expression « point aveugle » fait référence à l'article qu'Anne Dietrich a publié dans *Formation Emploi* (Dietrich A. (1999) « La dynamique des compétences, point aveugle des techniques managériales », *Formation Emploi*, n° 67, juillet-septembre, p. 9-23).

types de GRH :

1. La première vision de la GRH est structurée par un modèle « instrumental ». Celle-ci repose sur le postulat d'une convergence entre les intérêts, les enjeux et les finalités des différents acteurs de l'entreprise (« *on est tous dans le même bateau* ») et considère que la construction d'outils permettant d'objectiver les apports de chacun est la meilleure solution pour animer ce collectif (qui va des intérimaires au PDG). L'auteure souligne elle-même que le manuel *Ressources Humaines* est particulièrement représentatif de cette approche ;
2. La seconde vision de la GRH est fondée sur le modèle de « l'arbitrage managérial ». Cette vision met l'accent sur les phénomènes politiques dans les organisations. Elle ne suppose plus que l'entreprise constitue un collectif ayant des finalités homogènes. Elle prend au contraire acte de l'existence de fortes divergences entre les différents acteurs qui s'y trouvent. Ce constat transforme profondément le travail de la GRH puisque sa première mission devient d'identifier avec le management ces différentes zones de divergence, de construire des compromis entre ces différents points de vue et, seulement, dans un troisième temps de construire les outils de gestion qui permettent d'appliquer concrètement les résultats de ces compromis ;
3. Enfin, la troisième vision de la GRH s'appuie sur le modèle de la « gestion

des contradictions ». Cette vision considère que les divergences entre les acteurs sont si fortes qu'il est souvent impossible de construire des compromis entre ceux-ci.

La construction des outils de gestion n'est alors plus un objectif prioritaire. C'est la gestion des dynamiques collectives qui devient le cœur du travail de la GRH et de la performance des organisations.

Ces trois modèles présentés dès 1993 mettent en évidence que les questionnements sur la diversité de la GRH ont très vite émergé dans cette discipline. Les praticiens dans les entreprises se sont assez largement approprié certaines facettes du modèle de « l'arbitrage managérial ». Ils sont ainsi souvent conscients de la nécessité de prendre en compte les rapports de pouvoir dans l'organisation. Les travaux de Crozier et Friedberg (1977) sont ainsi assez souvent mentionnés par les DRH et/ou les cadres. Il est ainsi assez courant que la construction d'un outil de gestion soit précédée d'une analyse des rapports de pouvoirs qui pourraient faire « échouer » cette mise en œuvre. Toutefois, ces praticiens ne vont pas jusqu'à considérer que ce compromis pourrait ne pas être possible, qu'il n'est pas nécessairement pertinent de construire des outils de gestion, etc. Le modèle de la « gestion des contradictions » éprouve donc des difficultés à se traduire dans les faits.

Il rencontre aussi des difficultés à se traduire dans les représentations théoriques puisque les travaux en GRH restent très majoritairement centrés sur

le modèle de « l'arbitrage managérial » et même sur le modèle « instrumental ».

## **B. Les points aveugles des évolutions de la GRH**

La présentation de ces évolutions de la GRH permet aussi, par contraste, d'identifier des phénomènes qui restent autant de points aveugles de l'évolution de la GRH. Trois axes majeurs semblent ainsi identifiables :

Tout d'abord, la GRH éprouve des difficultés à se saisir des phénomènes collectifs. Comme nous l'avons signalé ci-dessus, elle s'est progressivement focalisée sur l'analyse des comportements individuels. Elle peine donc à rendre compte des dynamiques collectives. Les travaux récents sur les compétences collectives (Retour, Krohmer, 2006) ou sur les communautés de pratiques (Mebarki, 2009) montrent que cette dimension n'est encore qu'émergente.

Ensuite, la GRH éprouve des difficultés à se saisir des phénomènes émergents. Comme nous l'avons vu ci-dessus, elle s'est structurée sur l'idée que les acteurs de l'entreprise ont des intérêts convergents et elle a planifié le développement d'outils permettant de développer ces intérêts convergents. Bien qu'on trouve depuis longtemps en stratégie (Mintzberg, Waters, 1982) ou en Systèmes d'Informations (Von Hippel, 1986) l'idée qu'il existe de nombreux phénomènes émergents dans les organisations, la GRH rencontre des difficultés à s'en saisir.

Enfin, la GRH est mal à l'aise avec le travail. Nous l'avons peu évoqué jusqu'alors mais

le travail (tel qu'il est réalisé par les salariés au quotidien) n'est finalement pas au cœur des missions de la GRH. Elle s'est d'abord centrée sur le contrôle des contrats de travail (dimension réglementaire) qui entretient une relation distante avec le travail réel (on y mentionne en général seulement un intitulé de poste, des horaires, rien qui oblige réellement à analyser le travail). Elle s'est ensuite intéressée aux comportements individuels (motivation, etc.). A nouveau, ce thème n'implique pas une expertise dans l'analyse du travail en tant que tel. Ce n'est finalement que récemment, avec la gestion des compétences, que la GRH est conduite à s'intéresser de plus près au travail. Mais, même avec ce mode de gestion, elle peut se cantonner à l'analyse du travail prescrit. Ce qui peut la laisser encore assez loin du travail réel. Le travail reste donc encore un des points aveugles de la GRH actuelle.

Les phénomènes collectifs, émergents et liés au travail constituent donc des points aveugles de l'évolution de la GRH. Ces points aveugles ne sont pas liés au hasard. Il y a ici une dimension politique et idéologique qui ne doit pas être sous-estimée. La GRH s'est aussi construite dans une volonté de contre-pouvoir vis-à-vis des organisations syndicales françaises dont l'action est structurée par une attention majeure aux phénomènes collectifs, émergents et liés au travail. C'est donc aussi pour échapper à ces champs où elle ne se sentait pas en position de force que la GRH a choisi de se développer sur des champs opposés : ceux de l'individuel, du planifié et du comportemental.

Ce positionnement s'explique donc par une volonté des acteurs de la GRH. Mais il est aussi renforcé par le comportement des autres acteurs. En effet :

Les chefs d'équipes, chefs de services, et autres membres de la hiérarchie intermédiaire ont – et continuent souvent – très volontiers à exonérer la GRH de toute forme d'action et de réflexion sur le travail et le collectif dans les organisations. En effet, le plus souvent ceux-ci entendent garder l'organisation du travail et la dynamique des collectifs comme une des prérogatives principales de leur fonction. C'est donc de manière assez régulière – à tort ou à raison – qu'ils empêchent la GRH de s'y investir.

La direction générale procède souvent de la même manière sur la question de la stratégie. Certains chercheurs en GRH considèrent que nous vivons aujourd'hui une quatrième période (qui viendrait à la suite des trois grappes de pratiques présentées ci-dessus) qu'ils définissent comme la période de la gestion « stratégique » des ressources humaines. Ils développent l'idée que la GRH serait devenue un partenaire traité à égalité par la direction générale et que celle-ci participerait à la définition de la stratégie de l'entreprise autant que le font les dimensions financières et techniques. Même si certains cas d'entreprises témoignent de l'existence de ce modèle, il nous semble que dans de nombreux cas, les directions générales continuent d'être réticentes à l'idée de laisser la DRH intervenir dans la définition de la stratégie de l'entreprise.

Enfin, les organisations syndicales françaises nous semblent elles aussi participer à la perpétuation de ces points aveugles. En effet, si l'on souhaitait que la GRH investisse les dimensions du collectif, de l'émergent et du travail, il faudrait sans doute, en miroir, que les organisations syndicales investissent les champs de l'individuel, du planifié (en particulier de la stratégie de l'entreprise) et de la gestion (et donc des outils de gestion). Il ne nous semble pas aujourd'hui certain que toutes les organisations syndicales françaises souhaitent développer ce type de réflexion. Leur positionnement contribue donc à entretenir ces points aveugles dans le développement de la GRH.

L'analyse, que nous venons de proposer, permet de constater que les concepts comme les pratiques en GRH connaissent des points aveugles non négligeables. Ceux-ci sont liés à des choix politiques et idéologiques de la discipline et des praticiens. Mais, nous avons aussi constaté qu'ils sont favorisés par les comportements de ses partenaires dans et hors des entreprises.

### ■ Conclusion

L'analyse de l'évolution de la GRH permet de montrer qu'elle se structure autour de trois types de pratiques assez sensiblement différents : « l'administration du personnel », « la gestion du personnel » et la « gestion des ressources humaines » proprement dite.

Elle nous a aussi permis de souligner que les phénomènes collectifs, émergents et liés au travail réel restent très largement

des points aveugles des pratiques comme des théories.

Le fait qu'il existe différents modèles de GRH permet d'envisager des évolutions futures qui viseraient à atténuer ces points aveugles mais, comme nous l'avons souligné, la GRH n'est pas seule à agir sur son champ. De nombreux autres acteurs contribuent à faire perdurer ce statut quo.

Si, pour conclure, on rapproche cette question de l'évolution de la GRH de la question des jeunes, on perçoit que le croisement entre ces deux dynamiques semble relativement aléatoire. En creux, nous avons constaté ci-dessus que la GRH ne propose pas réellement de mode de gestion adapté aux nouvelles générations. Des efforts très nets ont été fournis dans le domaine de l'intégration des jeunes (livret d'accueil, etc.) ou même dans une certaine systématisation du tutorat (des apprentis, etc.). Toutefois, la GRH ne propose actuellement pas de manière généralisée des pratiques directement et spécifiquement orientées vers la gestion des jeunes. De la même manière qu'elle a éprouvé – et éprouve encore bien souvent – du mal à répondre aux besoins spécifiques des seniors, la GRH ne semble pas être encore mûre pour proposer des pratiques adaptées aux différents âges de la vie professionnelle.

Cette difficulté s'explique aussi par le fait que les « jeunes » eux-mêmes ne constituent pas un groupe social aux attentes homogènes et bien identifiées. Il est donc relativement logique que la GRH s'en

tienne à des pratiques globales qui ne s'engagent pas trop avant dans la prise en compte des spécificités de telle ou telle population.

## 4.3 BIBLIOGRAPHIE

- Brabet J. (1993), « La gestion des ressources humaines en trois modèles » in Brabet J. [ed.] *Repenser la GRH*, Economica, Paris, pp. 69-141
- Cadin L., Guérin F., Pigeyre F. (2007), *Gestion des ressources humaines*, 3<sup>ème</sup> édition, Dunod, Paris
- Crozier M., Friedberg E. (1977), *L'acteur et le système*, Seuil, Paris
- Dietrich A. (1999), « La dynamique des compétences, point aveugle des techniques managériales », *Formation Emploi*, n° 67, juillet-septembre, pp. 9-23
- Dietrich A., Pigeyre F. (2005), *La gestion des ressources humaines*, La Découverte, Paris
- Dubar C., Tripier P. (1998), *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959), *The motivation to work*,: John Wiley & Sons, New York
- Maslow A. H. (1943), "A theory of human motivation", *Psychological Review*, July, pp. 370-396
- McGregor D. (1960), *The human side of the enterprise*, McGraw-Hill, New-York
- Mebarki L. (2009), « Communautés de Pratique : Un outil pour l'intégration, la formation et l'appréciation des salariés. Vers une GRH émergente ? », *Actes du XXème Congrès de l'AGRH*, Toulouse, septembre
- Mintzberg H., Waters J.A. (1985), "Of Strategies, Deliberate and Emergent", *Strategic Management Journal*, vol.6, n°3, pp. 257-272
- Peretti J.-M. (2010), *Ressources Humaines*, 12<sup>ème</sup> édition, Vuibert, Paris
- Retour D., Krohmer C. (2006), « La compétence collective, maillon clé de la gestion des compétences », in Defélix C., Klarsfeld A., Oiry E., *Nouveaux regards sur la gestion des compétences*, Paris, Vuibert, pp. 149-183
- Von Hippel E. (1986). "Lead Users: A Source of Novel Product Concepts", *Management Science*, vol.32, n°7, pp. 791-805
- Vroom V.H. (1964), *Work and motivation*, John Wiley & Sons, New York

## 4.4 RÉSUMÉ

Dans les formes de travail contemporaines, le travailleur est souvent amené à faire face à des engagements hétérogènes sur un temps très court, autrement dit à gérer des situations de dispersion.

A partir d'enquêtes par observations menées dans des configurations de travail contrastées, nous ferons le point sur les différentes charges que la gestion des situations de dispersion fait peser sur les salariés. Recomposer en permanence son activité, sous le feu nourri d'interruptions médiées ou non par les TIC, augmente la charge cognitive. Le fait de devoir arbitrer en permanence entre différentes tâches ou différents objectifs pour réorganiser son activité, n'est pas sans incidence sur la charge psychique. Enfin, l'analyse de données vidéo sur le travail des managers montre que ce sont des torsions et des étirements répétés qui permettent à ceux-ci de se distribuer entre plusieurs outils communicationnels (téléphones fixe et mobile, messageries électronique et instantanée, etc.). Interviennent donc également des charges physiques.



**Caroline DATCHARY (1978)**

*caroline.datchary@univ-tlse2.fr*

Maître de Conférences en Sociologie,  
LISST, CERS, Université de Toulouse 2

**Thèmes de recherche :**

Les situations de dispersion au travail -  
Usage des TIC - Écrits au travail - Journalisme

*[http://w3.lisst.univ-tlse2.fr/cv/datchary\\_caroline.htm](http://w3.lisst.univ-tlse2.fr/cv/datchary_caroline.htm)*



## 4.4 CHARGES ET SITUATIONS DE DISPERSION

*Caroline Datchary*

■ S'interrompre dans une activité pour répondre à un appel téléphonique, s'engager simultanément dans plusieurs projets, improviser en situation une réponse face à un problème qui vient de survenir, arbitrer entre des mots d'ordre contradictoires, concilier relations professionnelles et personnelles, sont autant de situations auxquelles un travailleur est aujourd'hui fréquemment confronté. Les temporalités courtes de la coordination marchande mettent à mal les organisations du travail traditionnelles fondées sur la planification centralisée. Ces phénomènes de fragmentation, de démultiplication et de mise en parallèle se déploient davantage encore au niveau du travailleur que de l'organisation. En effet, dans ses versions les plus prescriptives, la planification a connu un certain recul au profit de davantage de flexibilité et de réactivité. Les nouveaux compromis qui en découlent ne sont pas gérés à un niveau centralisé mais laissés à la charge des salariés et des équipes de travail qui se retrouvent donc confrontés à ces nouvelles temporalités (Datchary 2008; Datchary 2011). Ces transformations dans l'organisation du travail sont confortées par des changements liés aux modalités de mobilisation de la main

d'œuvre (citons par exemple le mode de management par projet, ou encore tout ce qui est relatif à la mobilisation de la subjectivité des travailleurs, etc.) mais aussi à l'équipement des relations (avec le développement massif de l'usage des technologies de l'information et de la communication, les manières de rentrer en contact avec autrui se multiplient, tout comme les différents systèmes de messagerie).

Pour définir cette aptitude à s'engager sur plusieurs « fronts » à la fois, on ne dispose pas de terme consacré. Il est ici proposé de recourir au terme de dispersion pour qualifier des situations de travail où la personne est confrontée à des engagements multiples sur des courtes périodes. Choisir un terme connoté négativement dans le langage courant peut surprendre, mais il s'agit justement de rendre leur visibilité aux charges associées à la gestion de ces situations trop souvent occultées par les expressions consacrées : « promouvoir l'autonomie de chaque salarié », « valoriser l'initiative individuelle », ou encore favoriser « la flexibilité fonctionnelle » ou la « polyvalence » de chaque individu. On ne saurait nier que la confrontation à ces situations de travail

requiert, et permet de développer, des compétences spécifiques, comme cela a été mis en évidence dans nos travaux antérieurs. Mais il ne s'agit pas d'en oublier le corollaire indéfectible : l'exposition à des charges accrues qui peuvent présenter des risques pour la santé physique et mentale des travailleurs (la notion de charge de travail étant définie ici comme le travail exécuté réellement par le travailleur).

Cet article se propose donc de mettre en évidence les charges que font peser sur les salariés la gestion des situations de dispersion à partir d'un dispositif méthodologique original qui demande une implication forte de la part de l'enquêteur. Pour donner à voir une certaine diversité, quatre situations de travail ont été choisies : traders en salle des marchés, salariés dans des agences d'événementiel, conducteurs de travaux dans l'assainissement, managers en centre de recherche. Pour chacune d'entre elles, deux terrains ont été investis. La comparaison systématique de deux versions de la même situation de travail fournit quelques indices pour faire la part entre ce qui tient à la spécificité de chaque terrain et ce qui est au contraire induit par la situation de travail en termes plus généraux. Chacun des huit terrains a fait l'objet d'une période d'observation en continu allant de quinze jours à trois mois, complétée par des entretiens compréhensifs, voire de l'enregistrement vidéo dans le cas des managers.

Nous nous intéresserons d'abord aux charges mentales, en distinguant charges cognitives et charges psychiques

(les premières étant relatives au traitement des différentes informations nécessaires à la réalisation effective d'un travail, les secondes au coût psychique de cette réalisation), et enfin aux charges physiques. Il ne s'agit pas de traiter la question des charges au travail dans sa globalité mais de se focaliser sur un type particulier de situation de travail, à savoir les situations de dispersion, et de regarder les charges qui y sont associées, celles-ci pouvant être spécifiques ou partagées par d'autres situations de travail.

## I- Charges mentales

Recomposer en permanence son activité sous le feu nourri d'interruptions, médiées ou non par les technologies de l'information et de la communication (TIC), augmente la **charge mentale**. Surcharge informationnelle et communicationnelle se conjuguent pour un salarié sommé de communiquer (Borzeix, 2001) et de s'adapter en permanence à un environnement de travail en perpétuelle évolution. Les liens entre les transformations du travail et un accroissement de la charge mentale au travail ont déjà été mis en évidence (Hamon-Cholet & Rougerie, 2000). Mais le recueil systématique de données est assez récent : dans l'enquête *Conditions de travail*, le premier véritable indicateur n'a été construit qu'en 1991 et développé en 1998. Malgré ce manque de recul dans les données quantitatives, il ressort que les salariés se doivent de plus en plus d'être vigilants, attentifs et concentrés. La charge mentale de leur travail s'accroît donc.

Entrons plus dans le détail et voyons les différents types de charges mentales

occasionnées par la confrontation à des situations de dispersion, au premier rang desquels se situe la **surcharge informationnelle**. Il existe une abondante littérature consacrée à la part informationnelle de l'intensification du travail. Avec le déploiement massif des TIC dans les organisations, les salariés sont confrontés à un volume et une hétérogénéité d'informations à traiter sans cesse croissants. Ceci est un facteur considérable de dispersion, même si cette dernière existe aussi dans des situations de travail peu équipées technologiquement, comme par exemple les professeurs des écoles. Les employés soumis à cette pression informationnelle se plaignent, en particulier de l'effet de fragmentation que cette pression fait peser sur leur activité (Assadi & Denis, 2005). Le constat est déjà ancien puisque dès 1973, Mintzberg mettait en évidence que brièveté et fragmentation marquaient l'activité des managers (Mintzberg, 1973). Ces deux caractéristiques sont typiques de la gestion des situations de dispersion.

La **pression temporelle** auquel est soumis le salarié dans des situations de dispersion s'écarte des formes conventionnelles plus documentées :

*« La pression du temps se focalise sur lui non plus tant dans la régularité coercitive de la chaîne ou des cadences imposées que dans les tensions de l'urgence, dans les exigences de l'aléa à gérer tout en respectant les délais et les impératifs de qualité. L'individu devient la cible de toutes les exigences modernes sans que s'interpose, comme dans le cas du taylorisme, entre lui et les objectifs assignés, une organisation du travail qui intègre et institutionnalise ces contraintes à travers*

*des modalités d'exécution bien spécifiques » (Linhart, 2001).*

Le salarié ne doit pas simplement aller plus vite, il subit les aléas d'un rythme de travail qui peut accélérer brutalement. Les échéances se superposent et la rencontre de ces temps serrés produit une effervescence physique et mentale ressentie à la fois comme agréable, stimulante et efficace mais fatigante à la longue. Il n'est pas possible de densifier son activité dans le temps indéfiniment : le salarié a aussi besoin parfois d'avoir du temps devant lui (Coninck de, 2003) pour pouvoir souffler et se ressaisir : à rebondir de sollicitations en sollicitations, il risque de se perdre. Un trader en salle de marchés s'arrête parfois de négociier pour reprendre ses marques dans un marché qui ne cesse d'évoluer. Cela lui permet notamment de préciser ou réviser sa stratégie, afin de ne pas perdre de l'argent. Tout comme le manager marque des pauses pour prioriser les différentes sollicitations et ne pas risquer de sacrifier l'essentiel. Du temps est nécessaire à la mise en cohérence au niveau individuel mais aussi collectif. Ainsi, les séances de debriefing dans les agences d'événementiel sont l'occasion d'un travail collectif de mise en récit qui permet l'intégration de temporalités hétérogènes. Cette réunion marque le terme final de l'événement et amorce le passe d'une période d'intense activité (où l'investissement est total dans le projet, sur un mode réactif à la limite du débordement émotionnel) à une phase plus calme (le projet est terminé, les collectifs éphémères se sont brisés et le mur d'activités qui obstruait la vue a soudai-

nement disparu). Ce point final possède une fonction cathartique, il donne sens à une expérience collective et inscrit individuellement chaque personne dans le collectif et dans la réussite du projet. La présence des autres est l'occasion de donner consistance et visibilité au travail de chacun, ce qui est très important dans la mesure où le collectif s'est trouvé éclaté pendant la durée de l'événement.

Solliciter toujours plus d'attention de la part des salariés est difficilement tenable sur le long terme, d'autant que cela revient à supprimer des temps interstitiels nécessaires à la prise en compte des fluctuations cycliques spontanées de la vigilance<sup>1</sup>. Par exemple, les temps de trajets, qu'ils soient courts et fréquents ou plus longs et occasionnels, sont mis à profit par les conducteurs de travaux pour prendre du recul. Dans les agences d'événementiel, à l'issue des grands événements, des vacances bien méritées permettent de souffler et de recharger les accus, avant de se remettre en selle. Pour le trader, les vacances ne sont pas toujours faciles à prendre. Et il est intéressant de noter à cet égard, que c'est une activité que l'on n'accomplit pas toute sa vie. Un changement d'activité intervient souvent avant la quarantaine, comme si le rythme était impossible à tenir, passés un certain âge ou une certaine ancienneté.

Ceci n'est pas sans lien avec la **charge émotionnelle** occasionnée par la confrontation à des situations de dispersion. J'ai pu observer sur plusieurs terrains des

scènes de dysphories : à des périodes d'excitation intense, succédaient l'instant d'après des moments d'abattement qui pouvaient aller jusqu'aux crises de larmes dans le cas de l'événementiel. La gestion des émotions est alors lourde pour le salarié, notamment quand il doit faire bonne figure devant des clients auxquels il est en permanence exposé. La confrontation au public est une source de charge mentale notamment en ce qu'elle requiert un travail émotionnel. Les salariés doivent supprimer leurs émotions originelles pour les remplacer par une disponibilité et une affabilité sans failles au service du client (Hochschild, 1983).

Un travail émotionnel est souvent aussi nécessaire au sein même du collectif de travail, il n'est pas toujours possible d'extérioriser son ressenti devant les collègues et à plus forte raison devant sa hiérarchie.

## II- Charges psychiques

La confrontation à des situations de dispersion n'a pas que pour effet d'accroître la charge mentale au travail, elle augmente également la **charge psychique** dont le développement a été de pair avec celui de l'autonomie :

*« Un premier effet de cette instabilité qui entoure l'opérateur et à laquelle il est sommé lui-même de répondre au coup par coup, est sans doute l'accroissement de sa charge cognitive, par la nécessité de retrouver rapidement des réponses en situation d'incertitude, et de sa charge psychique, par la confrontation incessante*

1. En période de veille, à des périodes de quatre-vingt dix minutes d'hypervigilance, succéderaient des périodes de quinze minutes d'hypovigilance (CAZAMIAN, HUBAULT, & NOULIN, 1987). Si le rythme de travail est libre, l'opérateur a la faculté de situer les moments forts de son activité perceptive et mentale en dehors de ces hypovigilances temporaires.

*à des situations pour lesquelles rien ne garantit que l'on puisse trouver une réponse adéquate, ce qui peut accroître l'anxiété ou le «stress» de la personne » (Dodier, 1995).*

En premier lieu, et en conséquence des charges précédemment décrites, les salariés se trouvent souvent dans un état de préoccupation. Ils sont préoccupés par les dossiers pas encore traités, les tâches qu'il reste à accomplir, les délais à tenir, etc. La préoccupation permet d'anticiper mais lorsqu'elle atteint un certain niveau, elle devient préjudiciable pour l'action. Par exemple, les managers étudiés luttent en permanence contre leur tendance naturelle à consulter la messagerie électronique : « c'est ça qui structure le temps et c'est un vrai problème (...) le risque c'est que je m'y mette dedans et que cela plombe le reste. C'est un trou d'information », pour reprendre les termes de l'un d'entre eux. Cette préoccupation lancinante demande un effort coûteux pour être inhibée, comme cela a été montré en détail dans nos travaux précédents (Datchary & Licoppe 2007). Yves Clot a porté une attention particulière à ces activités empêchées.

Il montre notamment comment les erreurs de routine sont liées à une anémie de l'action anticipatrice sous l'effet de l'encombrement du sujet qui ne parvient plus à inhiber les activités qui l'absorbent, il parle d'une sorte de « chute de tension » de l'action (Clot, 2002).

Le passage de la consigne à la mission n'est pas sans incidence en termes de responsabilité, de peur, d'estime de soi

en cas d'échec, etc.

Pour les salariés ayant à réaliser eux-mêmes des compromis et des arbitrages entre différents objectifs de travail (quantité et qualité, adaptation à la demande et standardisation, etc.), la hantise d'avoir fait un mauvais choix se développe.

Par exemple, les salariés de l'agence d'événementiel, ont dû commencer à aménager le palais des congrès, à la veille du premier jour du congrès, en l'absence de leurs deux supérieurs hiérarchiques retenus ailleurs. Malgré un réel investissement de chacun, plusieurs problèmes sont restés en suspens. Aussi ont-ils pris du retard sur toutes les activités qui étaient programmées pour la matinée. Alors que ses responsables sont sur le point d'arriver, une salariée me confie : « j'ai l'impression de brasser du vent depuis tout à l'heure. Quand Claire [sa responsable] va arriver, elle va halluciner, je ne sais pas si c'est nous mais je ne sais pas ce qu'on aurait pu faire de mieux ».

Les salariés se trouvent fréquemment en porte-à-faux entre leurs pratiques et la représentation qu'ils ont de leur mission :

*« D'une façon quelque peu paradoxale, on pourrait dire que le salarié moderne souffre d'un manque de relais dans l'organisation du travail des contraintes auxquelles il est soumis. Elle ne lui fournit pas les ressources nécessaires à son action ; il est précipité dans des situations d'impuissance, d'incohérences, dont il a du mal à se sortir » (Linhart, 2001).*

Ces arbitrages amènent parfois le travailleur à évoluer dans des conditions de travail dégradées. Par exemple, lors du

premier jour du congrès, les salariés chargés de l'accueil ont pris sur eux de continuer à s'occuper de l'enregistrement des congressistes, malgré les défaillances du logiciel de base de données clients. Ils ont bricolé des solutions avec pour conséquence de faire attendre un long moment les personnes. Le sentiment de bricolage qui s'en suit n'est pas toujours facile à porter pour le travailleur, qui a vraiment l'impression de ne pas pouvoir rendre aux clients le niveau de service attendu. Et cela est d'autant moins facile à porter que les congressistes ont souvent verbalisé, plus ou moins agressivement, leur mécontentement.

Ce décalage entre la représentation qu'ils ont de ce que devrait être leur travail et leur travail effectif tient aussi pour beaucoup aux multiples menues tâches qu'ils doivent accomplir et qui, selon eux, ne relèvent pas de leur travail proprement dit. Une grande partie du surtravail engendré par la gestion de la dispersion n'est pas reconnue par les salariés comme du véritable travail, comme j'ai pu le constater à plusieurs reprises sur mes terrains. Ainsi à la veille du jour J, alors qu'ils n'ont cessé de travailler de la journée, les salariés de l'agence d'événementiel ont l'impression de ne pas avoir accompli leur travail : « on s'agite mais on fait rien de bon ». Ou encore ce manager de haut rang en recherche et développement qui lors d'une formation interne organisée par les ressources humaines de son entreprise se plaint : « on est extrêmement bien payé pour faire du travail de secrétariat », son intervention rencontrant un écho quasi unanime parmi ses collègues présents. Dans leur ouvrage sur le travail

infirmier, Michèle Grosjean et Michèle Lacoste montrent aussi que le travail d'articulation est totalement déconsidéré par les infirmières qui le perçoivent au contraire comme entravant l'activité au sens noble, dès lors il devient impossible de le faire valoir (Grosjean & Lacoste, 1999).

Tout le pan organisationnel de l'activité communicationnelle qui mobilise une énergie et un temps considérables de la part du personnel, se trouve ainsi dénié, voire rejeté de la définition de l'activité et de la compétence professionnelle. Un tel cadrage cognitif engendre de ce fait une culpabilité, et probablement aussi une fatigue plus grande, puisque les travailleurs s'engagent en un combat inépuisable et perdu d'avance contre ce qui est constitutif de leur travail lui-même.

Les travailleurs rencontrent en outre beaucoup de difficultés à faire reconnaître au sein des organisations, les charges associées à la gestion de la dispersion. A propos des salariés des sociétés de service, François Dubet fait le constat suivant :

*« Tous soulignent que leur travail est bien plus compliqué et surtout bien plus lourd que ce que croient les dirigeants des organismes qui les emploient. Ce n'est pas seulement la charge physique du travail qui est en jeu, c'est la charge psychique d'une activité obligeant à payer de sa personne. Maîtriser une classe d'élèves, tenir la main des malades, gérer les demandes souvent agressives des usagers, ce sont des tâches perçues comme aussi lourdes que la fatigue physique des ouvriers. Or cette charge est à la fois singulière, propre à chaque individu, et invisible aux autres puisqu'elle se*

*manifeste dans l'angoisse, la peur, les doutes sur sa propre valeur... dans tous ces cas, le mérite de chacun est tellement subjectif, tellement établi sur des normes et des expériences singulières, qu'il échappe à toute mesure commune et donc qu'il ne peut plus être véritablement un principe de justice* » (Dubet, 2006).

Et de fait, les solutions apportées à ce type de charge, quand elles existent, en restent à un niveau purement individuel via le traitement singularisé par thérapeutes<sup>2</sup>. Ceci est symptomatique de l'absence d'une véritable prise en compte organisationnelle, ce qui m'a été confirmé par les entretiens que j'ai fait passer aux responsables ressources humaines des managers que j'avais suivis.

L'absence de visibilité des charges associées à la gestion de la dispersion est encore plus patente dans le cas des charges physiques.

### III- Charges physiques

Le recours à la vidéo a permis de mettre en évidence un dernier type de charges, sûrement le moins attendu des trois. Le visionnage répété des séquences vidéo d'activité des managers a permis de mettre en évidence que les **postures corporelles** revêtaient une importance cruciale, en matière de gestion de la dispersion.

Un résultat similaire avait été mis en évidence par des auteurs dans le cadre de concurrence entre plusieurs interac-

tions physiques. Les torsions permettent alors la hiérarchisation et la distribution des engagements (Schegloff, 1998). Par exemple, si une personne est conversation avec une autre dans un bureau et qu'une troisième se présente à la porte. Si la personne interrompue se contente de répondre en tournant la tête vers le nouveau venu mais en gardant le reste du corps orienté vers son premier interlocuteur, cela signifie qu'elle traite son interaction avec celui-ci comme une parenthèse mais qu'elle compte revenir vite à sa conversation initiale. Par contre, si elle se tourne complètement, il y a fort à parier que cette interruption va prendre le pas pour un temps au moins sur son activité initiale.

L'analyse des données vidéo sur le travail des managers a permis de montrer que ce résultat pouvait être également étendu aux interactions avec les outils technologiques (Datchary & Licoppe, 2007). En effet, ce sont des torsions et des étirements, qui permettent aux managers de se distribuer entre plusieurs engagements, que ceux-ci impliquent une tierce personne présente physiquement ou à distance par le biais d'outils communicationnels (téléphones fixe et mobile, messageries électronique et instantanée, etc.).

La présence des multiples outils et la facilité avec laquelle les travailleurs peuvent les mobiliser conduisent à des usages pluriels de plus en plus emboîtés. Ces effets d'emboîtement et de multi-activité sont évidemment fréquents dans

2. « En France, on estime à 4.000 le nombre de psys qui officieraient au service des entreprises, non pour suggérer des améliorations des conditions de travail, mais pour apprendre aux salariés comment survivre au stress et à la pression, et garantir ainsi une plus grande productivité à l'employeur » (ASKENAZY, 2004).

le cas d'interruptions. Certaines études avancent que les managers consacraient moins de 8 minutes à une tâche avant d'être interrompus (Gonzalez & Mark, 2004; Reder & Schwab, 1990; Sproull, 1984)<sup>3</sup>. Si ces tentatives d'évaluation quantitative des interruptions trouvent des limites évidentes, elles permettent au moins de mettre en évidence les phénomènes de fragmentation et d'emboîtement qui caractérisent l'activité des managers. D'autant que ceux-ci existent également en l'absence d'interruption : par exemple, lorsque le manager vient de terminer une tâche et se demande dans quelle nouvelle activité, il va s'engager. De l'analyse vidéo de ces moments particuliers, il ressort qu'il fait le tour de ses différentes messageries pour recenser tous les éléments qui doivent être traités, afin de les hiérarchiser pour finalement en choisir un. Cette activité se traduit par un engagement corporel spécifique dans la mesure où tous ces outils sont certes à portée de main mais dispersés sur le poste de travail. Pour les atteindre, et les consulter en parallèle, le manager va devoir s'étirer (par exemple pour saisir d'une main son téléphone fixe et de l'autre sa souris), ou encore différencier l'orientation de sa tête et de son buste ce qui se traduit par des torsions corporelles (cela va par exemple lui permettre de continuer à traiter ses emails tout en actionnant et naviguant dans sa messagerie téléphonique vocale).

Considéré sur un intervalle de temps court, cet engagement corporel reste anodin mais répété maintes fois dans la journée, il est sans conteste usant. Se pose dès lors la question suivante : les situations de travail marquées par de la dispersion et une forte composante communicationnelle ne seraient-elles pas sujettes à engendrer des troubles musculo-squelettiques dans la mesure où elles engendrent des torsions et des étirements répétés ? La nature des données collectées dans le cadre de cette enquête permet seulement de poser la question, mais cela constitue une piste sérieuse pour interpréter les études qui montrent que les troubles musculo-squelettiques progressent y compris dans des activités à dominante non physique (Askenazy, 2004).

## ■ Conclusion

Cet article ne se proposait pas de faire l'inventaire des différentes charges pesant sur l'ensemble des travailleurs mais d'aborder cette question à travers le prisme original que constitue la dispersion au travail. La question de la santé au travail est de toute première importance puisque selon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, en 2005, près de 23% des salariés européens souffrent de problèmes de santé liés au stress d'origine professionnelle, et qu'un problème de santé sur cinq est attribué au travail, ce qui concerne 1,8 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans.

3. Il existe une abondante littérature sur la notion d'interruption notamment dans les travaux issus du Computer Supported Cooperative Work (CSCW) et de Human Computer Interaction (HCI). Pour une revue de cette littérature, consulter (GONZALEZ & MARK, 2004).

La confrontation répétée à ces situations de dispersion reste le plus souvent invisible or nous avons vu qu'elles occasionnaient bon nombre de charges mentales, psychiques et physiques. C'est d'ailleurs l'occasion de souligner que si celles-ci ont été présentées successivement pour des raisons de clarté, dans la réalité elles se cumulent et se complètent : les charges physiques peuvent produire des effets psychiques et inversement. Et plus les charges se cumulent, plus leur effet sur la santé est important.

La reconnaissance des compétences et des charges associées à la gestion de la dispersion est d'autant plus importante à mettre en œuvre, qu'elle contribue directement à diminuer certaines souffrances dans la mesure où nous avons vu que leur invisibilité relative engendrait des souffrances chez le travailleur. Comme le pointe François Dubet dans un ouvrage récent, chacun cherche à faire reconnaître son mérite. Et si les épreuves fixant ce mérite sont injustes, ou truquées, naît un sentiment d'injustice (Dubet, 2006). Or il y a un mérite certain à se débrouiller de situations de dispersion. Donner plus de visibilité aux situations de dispersion et aux charges qui y sont associées est donc nécessaire pour asseoir une représentation plus réaliste et donc plus légitime des situations de travail.

Enfin, une dernière note plus optimiste pour achever cet article : peut-être que la confrontation à des situations de dispersion sera plus facile pour les jeunes générations. En effet, il est intéressant de mentionner un certain

nombre de travaux qui tendraient à mettre en évidence sinon de nouvelles formes d'intelligence dans les jeunes générations du moins une évolution dans les normes d'attention. Des travaux déjà anciens de psychologues américains (Turkle 1982; Turkle 1995) et japonais (Maruyama 1985) montrent que les nouveaux styles de vie et notamment l'utilisation exacerbée des TIC, engendrent de nouvelles formes d'intelligence qui caractérisent les nouvelles générations : « *computer freaks* » ou « *computer kids* » ou encore « *screenagers* » (Cathelat 2000). Ils insistent par exemple sur la capacité des enfants à gérer de multiples fenêtres et à zapper rapidement d'une activité à une autre. De son côté, le spécialiste de l'histoire de l'art visuel, Jonathan Crary, montre que depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle, le modèle en matière d'attention qui prédomine est celui de la focalisation, mais que celui-ci est contesté par une norme concurrente correspondant à des situations de dispersion avec changements rapides dans l'allocation de l'attention voire à des processus d'attention divisée (Crary 1999). Si les jeunes travailleurs se révèlent mieux préparés pour gérer ces situations, alors il y a fort à parier que le poids des charges, notamment les charges psychiques et mentales, s'en trouvera allégé.

## 4.4 BIBLIOGRAPHIE

Askenazy, P. (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil

Assadi, H., Denis, J. (2005), « Les usages de l'e-mail en entreprise : efficacité dans le travail ou surcharge informationnelle? », in Kessous E. & Metzger J.-L. [dir.], *Travailler aujourd'hui avec les technologies de l'information*, Paris, Hermès

Borzeix, A. (2001), « Le travail et sa sociologie à l'épreuve du langage », in Borzeix A. & Fraenkel B. [dir.], *Langage et travail, communication, cognition, action*, Paris, CNRS Éditions

Cathelat, B. (2000), *Les screenagers? Avoir 20 ans à l'an 2000*, Paris, Plon

Clot, Y. (2002), *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF

Crary, J. (1999), *Suspensions of perception. Attention, spectacle, and modern culture*, MIT Press

Datchary, C. (2011), *La dispersion au travail* (préface de Laurent Thévenot), Toulouse, Octarès

Datchary, C. (2008), « Gérer la dispersion : un travail collectif », *Sociologie du travail*, 50, pp.396-416

Datchary, C., Licoppe, C. (2007), « La multi-activité et ses appuis: l'exemple de la «présence obstinée» des messages dans l'environnement de travail », *@ctivités*, 4(1), pp. 4-29

de Coninck, F. (2003), « Avoir du temps devant soi. La construction d'un temps transitionnel entre temps du sujet et temps de la production », in Askenazy P., Cartron D., de Coninck F., Gollac M. [dir.], *Organisation et intensité du travail*, Octarès, Toulouse

Dodier, N. (1995), *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié

Dubet, F. (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil, 2006

Gonzalez, V. M., Mark, G. (2004), "Constant, Constant, Multi-tasking Craziness : Managing Multiple Working Spheres", *Letters CHI*, 6(1), pp. 113-120

Grosjean, M., & Lacoste, M. (1999), *Communication et intelligence collective. Le travail à l'hôpital*, Paris, PUF

Hamon-Cholet, S., Rougerie, C. (2000), « La charge mentale au travail: des enjeux complexes pour les salariés », *Economie et Statistique*, n°339-340, pp. 243-255

Hochschild, A. R. (1983), *The managed heart : the commercialization of human feeling*, Bekerley and Los Angeles, University of California Press

Linhart, D. (2001), « L'individu au cœur de la modernisation des entreprises. Une reconnaissance attendue mais périlleuse », in Pouchet A. [dir.], *Sociologies du travail: quarante ans après*, Paris, Elsevier

Maruyama, M. (1985), "The New Logic of Japan Young Generation", *Technological Forecasting and Social Change*, 18, pp.351-364

Mintzberg, H. (1980 ed.), *The nature of managerial work*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1973

Perilleux, T. (2001), *Les tensions de la flexibilité. L'épreuve du travail contemporain*, Paris, Desclée de Brouwer

Reder, S., Schwab, R. G. (1990), "The Temporal Structure of Cooperative Activity", *ACM conference on Computer-supported cooperative work*, pp. 303-316

Schegloff, E. A. (1998), "Body Torque", *Social Research*, 65(3), pp. 535-593

Turkle, S. (1995), *Life on the screen. Identity in the age of the Internet*, New York, Touchstone

Sproull, L. S. (1984), "The Nature of Managerial Attention", *Advances in Information Processing in Organizations*, 1, pp. 9-27

Turkle, S. (1982), "The Subjective Computer. Study in the Psychology of Personal Computing", *Social Studies of Science*, 12, 2, pp.173-205



CHRONIQUES  
DU TRAVAIL  
n° 1

# TABLE DES MATIÈRES



► <b>Introduction</b> .....	page 3
<i>(Mario Correia, Henri Eckert)</i>	

## **1 - L'ÉVOLUTION DE LA STRUCTURATION ET DU STATUT DES EMPLOIS** page 13

### **1.1- L'évolution des métiers en France depuis 25 ans**..... page 15 *(Nicolas Le Ru)*

Résumé..... page 14

La tertiarisation de l'économie s'est accompagnée d'une polarisation des qualifications dans les métiers de services..... page 15

Avec la hausse des emplois les plus qualifiés et la forte baisse des emplois non qualifiés, une profonde mutation de l'industrie s'est opérée..... page 19

... accompagnée d'un recentrage sur le cœur de métier des entreprises..... page 22

La plus forte baisse de l'emploi concerne les métiers de l'agriculture..... page 23

L'emploi dans les métiers du bâtiment et des travaux publics reste stable mais le niveau de qualification augmente..... page 23

Des femmes plus nombreuses en emploi, surtout dans les métiers qualifiés..... page 24

La part des seniors progresse fortement dans certains métiers..... page 25

Une hausse globale du niveau de diplôme qui transforme les « normes de qualification » pour les employés..... page 27

Une hausse du salariat et des formes particulières d'emploi..... page 28

Progression du travail à temps partiel, notamment dans les métiers du tertiaire..... page 29

Le travail le dimanche concerne trois emplois sur dix dans les métiers du tertiaire..... page 31

Bibliographie..... page 43

### **1.2- Quand l'emploi atypique devient une norme de recrutement**..... page 47 *(Vanessa Di Paola, Nathalie Louit-Martinod, Stéphanie Moulet)*

Résumé..... page 44

**I-** L'évolution du droit des contrats de travail atypiques..... page 49

**II-** L'évolution du recours de l'emploi atypique sur le marché du travail..... page 54

**III-** Risque d'emploi atypique et effet stigmatisant ?..... page 59

Bibliographie..... page 66

<b>2 - LES MODIFICATIONS DES LIENS CONTRACTUELS</b>	page 69
<b>2.1- Quelques récentes évolutions du droit du travail</b> .....	page 71
<i>(Nicole Maggi-Germain)</i>	
Résumé .....	page 70
<b>I- Développer les capacités professionnelles</b> .....	page 72
A. La notion de capacité professionnelle .....	page 72
B. L'obligation de formation à la charge de l'employeur .....	page 74
<b>II- Sécuriser les parcours professionnels</b> .....	page 76
A. Flexicurité ou sécurisation des parcours professionnels ? .....	page 76
B. Articuler statut et contrat .....	page 79
<b>III- Instaurer des droits attachés à la personne</b> .....	page 82
A. La place de la négociation collective : les « libertés économiques » contre les droits sociaux ? .....	page 82
B. Droit d'accès à des dispositifs, droit subjectif ou droit attaché à la personne ? .....	page 87
Bibliographie .....	page 91
<b>2.2- La fragilisation du lien salarial</b> .....	page 95
<i>(Olivier Pujolar)</i>	
Résumé .....	page 94
<b>I- La fragilisation du contenu du lien salarial</b> .....	page 97
A. Une fragilisation de l'unité du lien salarial .....	page 97
B. Une fragilisation de la définition du lien salarial .....	page 100
<b>II- La fragilisation de la rupture du lien salarial</b> .....	page 102
A. Une fragilisation par la diversification des modes de rupture du lien salarial .....	page 102
B. Une fragilisation par la subjectivisation de la rupture du lien salarial .....	page 104
Bibliographie .....	page 106
<b>3 - LES ÉVOLUTIONS DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI</b>	page 109
<b>3.1- Le développement équivoque des stages</b> .....	page 111
<i>(Jean-François Paulin)</i>	
Résumé .....	page 110
<b>I- Une réglementation insatisfaisante</b> .....	page 113
<b>II- Le cantonnement des stages</b> .....	page 116

III- La promotion du contrat de travail de type particulier.....	page 119
Bibliographie.....	page 124
<b>3.2- La conversion de l'apprentissage à l'ordre scolaire</b> .....	page 127
<i>(Gilles Moreau)</i>	
Résumé.....	page 126
I- La scolarisation de l'apprentissage salarié.....	page 128
II- Une morphologie en mutation.....	page 131
III- Un apprentissage polymorphe .....	page 134
Bibliographie.....	page 138
<b>3.3- Les paradoxes de la politique éducative</b> .....	page 141
<i>(Fabienne Maillard)</i>	
Résumé.....	page 140
I- Le mot d'ordre des années 1980 et 1990 : élever le niveau d'éducation et de qualification ..	page 142
II- 1998-2007 : relancer le CAP pour généraliser l'accès au diplôme.....	page 145
III- La rénovation de la voie professionnelle : une politique pour améliorer l'accès à l'emploi ? ..	page 148
Bibliographie.....	page 151
<b>3.4- Le rapport subjectif des jeunes à l'emploi</b> .....	page 153
<i>(Henri Eckert)</i>	
Résumé.....	page 152
I- Des effets induits par l'offre de formation.....	page 155
II- ...à la rentabilisation du diplôme .....	page 157
III- Inégalités individuelles .....	page 159
Bibliographie.....	page 165
<b>3.5- Les jeunes sortant « sans qualification » du système éducatif</b> .....	page 167
<i>(Eric Verdier)</i>	
Résumé.....	page 166
I- Un problème du passé ?.....	page 168
II- Diversité des conventions sociétales en matière de non qualification .....	page 169
III- Profils et devenir des jeunes sans diplômes et/ou sans qualifications.....	page 170
IV- Les politiques publiques destinées aux jeunes de moins de 25 ans : entre prévention et réparation .....	page 172
Bibliographie.....	page 175

<b>3.6- La contractualisation et l'individualisation de la formation professionnelle</b> .....	page 177
<i>(Pascal Caillaud)</i>	
Résumé.....	page 176
<b>I- La formation professionnelle au service de l'emploi</b> .....	page 178
A. Individualisation et contractualisation de la formation dans l'entreprise.....	page 178
B. Entre régionalisation et alternance : la formation des jeunes.....	page 181
<b>II- Le droit de la formation professionnelle, précurseur des nouvelles voies du paritarisme</b> .....	page 183
A. Les partenaires sociaux, pré-législateurs du droit de la formation.....	page 183
B. Représenter et informer le salarié : l'option consumériste du droit la formation ? ..	page 185
Bibliographie.....	page 189
<b>4 - les évolutions du travail et de la gestion du personnel</b>	page 191
<b>4.1- Jeunesse et valeur travail</b> .....	page 195
<i>(Frédéric Gonthier, Emmanuel de Lescure)</i>	
Résumé.....	page 192
<b>I- Une situation défavorable qui s'est encore dégradée pendant la décennie 2000</b> .....	page 196
<b>II- « Jeunes » et « adultes » face à la « valeur travail » : des différences sans divergences ?</b>	page 198
<b>III- Des attentes face au travail légèrement plus contrastées</b> .....	page 200
Bibliographie.....	page 206
<b>4.2- Compétences juvéniles et usages des générations</b> .....	page 209
<i>(Sylvie Monchatre)</i>	
Résumé.....	page 208
<b>I- Dans les services, « la jeunesse comme compétence »</b> .....	page 211
A. Compétence ou disponibilité requises ?.....	page 211
B. Managers ou entraîneurs ?.....	page 212
C. Des compétences formalisées au service des parcours individuels.....	page 213
<b>II- Dans l'industrie, un principe de séniorité malmené</b> .....	page 214
A. Une jeunesse « naturellement » flexible pour des ouvriers apprenants.....	page 214
B. Compétence versus ancienneté.....	page 215
C. Un usage différentiel des générations.....	page 216
Bibliographie.....	page 218

<b>4.3- Les évolutions de la GRH</b> .....	page 221
<i>(Ewan Oiry)</i>	
Résumé.....	page 220
<b>I- Administration, motivation et compétences, trois pratiques « types » de la GRH ..</b>	page 221
<b>II- L'évolution de la GRH - points de débat et points aveugles</b> .....	page 226
<b>A. La GRH ou les GRH ?</b> .....	page 226
<b>B. Les points aveugles des évolutions de la GRH</b> .....	page 228
Bibliographie.....	page 231
<b>4.4- Charges et situations de dispersion</b> .....	page 233
<i>(Caroline Datchary)</i>	
Résumé.....	page 232
<b>I- Charges mentales</b> .....	page 234
<b>II- Charges psychiques</b> .....	page 236
<b>III- Charges physiques</b> .....	page 239
Bibliographie.....	page 242

<b>Table des matières</b>	page 245
---------------------------	----------

<b>► Colloque Interdisciplinaire « Les Jeunes et le Travail »</b>	
Marseille - 4 et 5 octobre 2012.....	page 251
<b>► Les Cahiers de l'Institut Régional du Travail</b> .....	page 256
Ancienne version de la revue (1988-2010), Tarifs pour les Particuliers	
<b>► Bon de commande</b> .....	page 259
Revue de l'IRT : Cahiers de l'Institut et Chroniques du Travail	



Le prochain numéro des Chroniques du Travail (n°2) aura pour titre :

**Les Jeunes et le Travail**  
**2. Quel rapport à l'activité ?**

Il sera édité dans le courant du second semestre 2012.

## ► COLLOQUE INTERDISCIPLINAIRE « LES JEUNES ET LE TRAVAIL » Marseille - 4 et 5 octobre 2012

Organisé par l'Institut Régional du Travail d'Aix en Provence et le LEST-CNRS (UMR 6123), avec la collaboration du Pôle Régional Travail PACA et du Réseau national des Instituts du Travail

### PARTICIPATION LIBRE

**Lieu :** Hémicycle du Conseil Régional PACA (Hôtel de Région - 27 place Jules Guesde - 13002 Marseille)

**Public visé :** Chercheurs en sciences humaines, représentants du personnel, acteurs institutionnels, étudiants, mouvements de jeunesse...

**L'objet de ce Colloque est d'éclairer la question du rapport au travail des jeunes.**

**Il poursuit un double objectif : réunir et mettre en dialogue les éclairages diversifiés que peuvent produire les différentes disciplines des sciences humaines (sociologie, économie, gestion, droit...) ; fournir aux acteurs en charge du dialogue social dans l'entreprise (représentants du personnel, inspecteurs du travail, experts, acteurs**

**publics...) les connaissances nécessaires à l'action et à la décision.**

En effet, nous parvenons très souvent des interrogations de la part de salariés plus âgés, lors des stages organisés à l'Institut Régional du Travail, sur le comportement au travail de leurs jeunes collègues, comportements qu'ils ne comprennent pas et qu'ils critiquent souvent vivement. Ces critiques de salariés plus expérimentés contre les nouveaux entrants ne sont pas une nouveauté ; elles renvoient à des modifications croisées des conditions de travail et d'emploi et à des modifications quant aux caractéristiques des nouveaux entrants. Ainsi, la permanence d'un chômage de masse - qui n'épargne plus les anciens mais auquel se heurtent d'abord les jeunes - et l'augmentation du niveau de diplôme détenu par la population active - notamment par les jeunes - semblent plus éclairantes pour comprendre les modifications en cours que la simple discontinuité générationnelle.

Un numéro de la revue «Chroniques du Travail», dont la publication est prévue fin 2011, tentera de faire le point sur les

évolutions les plus importantes (structure des emplois, cadre juridique de l'emploi, modes de gestion de l'emploi et des ressources humaines, parcours scolaires, transformations des valeurs, conditions de travail et d'emploi). Ce constat qui ne peut que rester partiel nous éclairera sur un certain nombre de nouvelles caractéristiques du contexte professionnel.

Ce contexte porteur d'un ensemble de contraintes et de ressources particulières définit le cadre dans lequel les jeunes se construisent un rapport spécifique au travail superposant différentes dimensions constitutives du rapport salarial.

Ainsi, la restriction des opportunités d'évolution professionnelle dans les entreprises et le déclassement objectif comme ressenti des postes qui sont offerts à un grand nombre d'entre eux pourraient modifier en profondeur la nature et la force du lien avec l'entreprise employeuse. Dans certains cas, les comportements « nomades » voire « mercenaires » ont-ils supplanté la fidélité ? L'investissement que certains consacrent à leur travail est-il, plus qu'autrefois, fonction du traitement que l'entreprise leur applique ? Si une grande partie des jeunes sont aujourd'hui plus formés, cela modifie-t-il aussi leur rapport à la formation continue et, plus largement, au travail dans sa dimension formative ? Dans ce contexte, les aspects extraprofessionnels prennent-ils aussi plus d'importance qu'auparavant chez certains jeunes, au détriment de l'activité salariée qui se réduit à sa stricte composante financière ? Enfin, l'utilisation des

technologies de l'information et de la communication transforme-t-elle la relation entre vie professionnelle et vie personnelle et au-delà, le rapport au travail, à son organisation et notamment à la hiérarchie ? Ces évolutions doivent pourtant être interrogées. Touchent-elles une partie importante des jeunes ou seulement une partie marginale, et laquelle ? S'agit-il d'une évolution structurelle et permanente des comportements ou au contraire d'une période transitoire suivie d'une banalisation de ces comportements ?

On peut aussi ajouter que l'augmentation du niveau de diplôme et l'individualisation des comportements transforme en profondeur les relations collectives. Les solidarités par réseaux affinitaires semblent remplacer peu à peu les solidarités entre pairs, ou entre salariés soumis aux mêmes conditions de vie. La participation aux scrutins professionnels se réduit et l'adhésion à une organisation syndicale se fait plus rare. Ce qu'on décrit souvent comme des comportements de plus individualistes remet en cause le mode de relations sociales dans l'entreprise, déplaçant la focale des négociations collectives vers des transactions individuelles sur le modèle du contrat marchand. Or, cet apparent déclin du collectif doit également être interrogé pour deux raisons. En effet, les organisations défendant les droits de l'homme, les thèses écologistes... semblent attirer une part importante de jeunes. En outre, même dans des secteurs où l'individualisme semblait la règle (restauration rapide, net-économie...)

des conflits collectifs sont apparus qui ont eu aussi pour effet la création de nouvelles sections syndicales. On pourra notamment se demander dans quelle mesure les évolutions du contenu du travail, de l'organisation du travail et des «bonnes» pratiques de management ont pu conduire à cet individualisme au détriment des collectifs de travail.

Ces orientations sont citées à titre d'exemple, elles ne visent pas à contraindre les propositions, car bien d'autres dimensions sont ouvertes et méritent d'être investiguées, ne serait-ce que parce que la jeunesse est loin d'être un groupe homogène.

On pourra donc préciser le rapport au travail suivant la dimension sociale (classes, milieux sociaux, trajectoires, diplômes...), la dimension identitaire (ethnité, religiosité, nationalité), ainsi que les relations suivant le genre des individus...

Du fait de la double orientation de ce Colloque, nous souhaitons articuler connaissances académiques et connaissances pratiques. Les apports de la recherche seront discutés lors de tables rondes réunissant représentants du personnel et acteurs institutionnels.

*Toutes les informations concernant le Colloque seront régulièrement publiées sur le site : <http://irt.univmed.fr>*

## Modalités pour répondre à l'Appel à communication :

Les communications correspondent à un texte complet qui ne doit pas excéder **7.000 mots**, bibliographie incluse, accompagné d'un résumé de **10 lignes** maximum.

Ces communications et résumés seront soumis exclusivement par courriel à **irt@univmed.fr** et à l'adresse **irt\_colloque2012@yahoo.fr**

## Calendrier

Date limite de réception des communications : **20 février 2012**

Réponse du Comité scientifique aux auteurs : **30 mars 2012**

## Publication des Communications

Certaines contributions retenues pourront faire l'objet d'une présentation au Colloque et le Conseil scientifique pourra proposer pour d'autres une diffusion comme contribution associée.

L'ensemble des contributions retenues pourra être proposé à l'une ou l'autre des revues suivantes, dans le cadre de numéros spéciaux : *Chroniques du Travail, Formation Emploi* et *Humanisme & Entreprise*.

## ■ Les Comités

### Comité d'Organisation

**Mario Correia**

*(IRT - LEST, Aix-Marseille Université)*

**Céline Gasquet**

*(ORM)*

**Rémy Jean**

*(Institut d'Ergologie, Aix-Marseille Université)*

**Christiane Korol**

*(IRT, Aix-Marseille Université)*

**Samira Mahlaoui**

*(CEREQ)*

**Jocelyne Martinière-Tesson**

*(LEST, Aix-Marseille Université)*

**Ariel Mendez**

*(LEST, Aix-Marseille Université)*

**Stéphanie Moullet**

*(IRT - LEST, Aix-Marseille Université)*

**Isabelle Schockaert**

*(IRT - LEST, Aix-Marseille Université)*

**Véronique Serabian**

*(IRT, Aix-Marseille Université)*

**Delphine Urtasun**

*(IRT, Aix-Marseille Université)*

### Comité Scientifique

**Frédérique Alexandre-Bailly**

*(ESCP Europe)*

**Thomas Amossé**

*(Centre d'Etudes de l'Emploi)*

**Christophe Baret**

*(LEST, Aix-Marseille Université)*

**Martine Brasseur**

*(CEDAG, Université Paris Descartes)*

**Sébastien Brunet**

*(Faculté de Droit et de Science Politique,  
Université de Liège, Belgique - IWEPS,  
Région Wallone, Belgique)*

**Andrea Cammelli**

*(Faculté des Sciences statistiques et  
Consortium Interuniversitaire AlmaLaurea,  
Université de Bologne, Italie)*

**Mario Correia**

*(IRT-LEST, Aix-Marseille Université)*

**Henri Eckert**

*(GRESCO, Université de Poitiers)*

**Abraham Franssen**

*(Facultés Universitaires Saint-Louis,  
Bruxelles, Belgique - Université Catho-  
lique de Louvain, Belgique)*

**Jacques Freyssinet**

*(Centre d'Etudes de l'Emploi)*

**Céline Gasquet**

*(ORM)*

**François Gaudu**

*(Université Paris I)*

**Jérôme Gautié**

*(ISST, Université Paris I)*

**Jean-Luc Guyot**

*(IWEPS, Belgique - Université Catholique de Louvain, Belgique)*

**Rémy Jean**

*(Institut d'Ergologie, Aix-Marseille Université)*

**Stéphane Jugnot**

*(Statisticien-Economiste)*

**Annie Lamanthe**

*(LEST-Centre régional associé au CEREQ, Aix-Marseille Université)*

**Nicole Maggi-Germain**

*(ISST, Université Paris I - Laboratoire Droit et Changement Social, Université de Nantes)*

**Samira Mahlaoui**

*(CEREQ)*

**Ural Manço**

*(Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, Belgique)*

**Ariel Mendez**

*(LEST, Aix-Marseille Université)*

**Stéphanie Moullet**

*(IRT-LEST, Aix-Marseille Université)*

**Jean-François Paulin**

*(Université Claude Bernard Lyon 1)*

**Olivier Pujolar**

*(Institut du travail - COMPTRASEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV)*

**Michel Rocca**

*(CREG - Université Pierre Mendès France de Grenoble)*

**José Rose**

*(LEST, Aix-Marseille Université)*

**Yasmine Siblot**

*(ISST, Université Paris I - IDHE)*

**Marcelle Stroobants**

*(Centre METICES, Université Libre de Bruxelles, Belgique)*

**Vincent Tiano**

*(DIRECCTE PACA)*

**Eric Verdier**

*(LEST-CNRS, Aix-Marseille Université)*

**Jean-Frédéric Vergnies**

*(CEREQ)*

**Alain Vulbeau**

*(Université Paris Ouest)*

**Mircea Vultur**

*(Institut national de la recherche scientifique, Observatoire Jeunes et Société, Québec, Canada)*

## CAHIERS DE L'INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL

Ancienne version de la revue (1988-2010)

*[Tarifs pour les Particuliers]*

**N°1 - HORDERN Francis, HISTOIRE SOCIALE ET DU DROIT DU TRAVAIL**

«*Naissance d'une institution : du contrôle ouvrier aux délégués du personnel, 1880-1939*»

1<sup>er</sup> trimestre 1988, 200 pages

14€ TTC, frais de port compris

**N°2 - GARNIER Jacques, MUTATIONS TECHNIQUES ET ECONOMIQUES ET ACTEURS SOCIAUX**

«*Transformation des appareils productifs régionaux et acteurs sociaux : le cas des industries maritimes provençales*»

«*Conditions de travail et acteurs sociaux dans l'entreprise : les enseignements d'une étude comparative*»

2<sup>ème</sup> trimestre 1989, 92 pages

14€ TTC, frais de port compris

**N°3 - HORDERN Francis, HISTOIRE SOCIALE ET DU DROIT DU TRAVAIL**

«*Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle)*»

«*L'histoire du droit du travail existe-t-elle ?*»

1<sup>er</sup> trimestre 1991, 142 pages

14€ TTC, frais de port compris

**N°4 - HORDERN Francis, BARRAU Patrick, HISTOIRE SOCIALE ET DU DROIT DU TRAVAIL**

«*Naissance mouvementée du droit au repos hebdomadaire*» [B.P.]

«*Première réglementation du travail : travail des enfants et des femmes, hygiène et sécurité, 1841- 1914*» [H.F.]

«*L'histoire du droit du travail existe-t-elle (suite) ?*» [H.F.]

3<sup>ème</sup> trimestre 1991, 140 pages

14€ TTC, frais de port compris

**N°5 - RISACHER Jean (dir.), Travaux collectifs, LA PROTECTION SOCIALE AU CŒUR DU MOUVEMENT SOCIAL**

«*Approche historique /Témoignages / Les retraites / La santé*»

3<sup>ème</sup> trimestre 1996, 188 pages

14€ TTC, frais de port compris

**N°6 - ZUREDDU Gérard (dir.), Travaux Collectifs, COMMUNIQUER LA COMMUNICATION**

«*Les pratiques de formation en expression/communication à l'I.R.T d'Aix-en-Provence*»

4<sup>ème</sup> trimestre 1997, 180 pages

14€ TTC, frais de port compris

**N°7 - D.R.T.E.F.P. PACA, IRT d'Aix-en-Provence (dir.), ACTES DU COLLOQUE CHSCT DU 15 DÉCEMBRE 1997 - AUBAGNE**

«*Les CHSCT ont 50 ans*»

4<sup>ème</sup> trimestre 1998, 178 pages, Numéro Spécial

19€ TTC, frais de port compris

**N°8 - BARRAU Patrick, HORDERN Francis, HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL PAR LES TEXTES (TOME I)**

«*De la Révolution à la 1<sup>ère</sup> Guerre mondiale (1791-1914)*»

3<sup>ème</sup> trimestre 1999, 232 pages

19€ TTC, frais de port compris

**BARRAU Patrick, HORDERN Francis, HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL PAR LES TEXTES (TOME II)**

«*D'une guerre à l'autre (1919-1944)*»

3<sup>ème</sup> trimestre 1999, 215 pages

19€ TTC, frais de port compris

**BARRAU Patrick, HORDERN Francis, HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL PAR LES TEXTES (TOME III)**

«*De la Libération à l'alternance (1945-1981)*», 3<sup>ème</sup> trimestre 2000, 262 pages

20€ TTC, frais de port compris

**N°9 - HORDERN Francis (dir.), CONSTRUCTION D'UNE HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL**

*Actes du Colloque organisé par l'IRT les 20 et 21 septembre 2000*

1<sup>er</sup> trimestre 2001, 297 pages

25€ TTC, frais de port compris (numéro spécial)

**N°10- HORDERN Francis (dir.), HISTOIRE DE LA FORMATION CONTINUE (1)**

2<sup>ème</sup> trimestre 2002, 170 pages

20€ TTC, frais de port compris

**N°11- HORDERN Francis (dir.), HISTOIRE DE LA FORMATION CONTINUE (2)**

«*Naissance d'un nouveau droit*»

2<sup>ème</sup> trimestre 2003, 168 pages

20€ TTC, frais de port compris

**N°12- HORDERN Francis (dir.), HISTOIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL (1)**

2<sup>ème</sup> trimestre 2004, 182 pages

22€ TTC, frais de port compris

**N°13- HORDERN Francis (dir.), HISTOIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL (2)**

2<sup>ème</sup> trimestre 2005, 192 pages

22€ TTC, frais de port compris

**N°14- HORDERN Francis (dir.), HISTOIRE DU CODE DU TRAVAIL**

2<sup>ème</sup> trimestre 2006, 168 pages

22€ TTC, frais de port compris

**N°15- HORDERN Francis (Dir.), L'ETAT FACE AUX CONVENTIONS**

4<sup>ème</sup> trimestre 2007, 175 pages

22€ TTC, frais de port compris

**N°16- HORDERN Francis (dir.), POUR UNE HISTOIRE CONTEMPORAINE DU DROIT DU TRAVAIL**

4<sup>ème</sup> trimestre 2008, 178 pages

22€ TTC, frais de port compris

**N°17- HORDERN Francis (dir.), LE DROIT DU TRAVAIL EN EVOLUTION XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> SIÈCLES**

4<sup>ème</sup> trimestre 2009, 166 pages

22€ TTC, frais de port compris

**N°18- CORREIA Mario et HORDERN Francis (dir.), ACTES DU COLLOQUE : «TRANSFORMATIONS DES RELATIONS SALARIALES ET NEGOCIATION COLLECTIVE, 10 SEPTEMBRE 2009 - MARSEILLE**

1<sup>er</sup> trimestre 2010, 172 pages

22€ TTC, frais de port compris

**N°19- HORDERN Francis (dir.), EVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL ET CHANGEMENT SOCIAL**

4<sup>ème</sup> trimestre 2010, 211 pages

22€ TTC, frais de port compris

## CHRONIQUES DU TRAVAIL

Cahiers de l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence

Nouvelle version de la revue (2011-)

*[Tarifs pour les Particuliers]*

**N°1 - CORREIA Mario, ECKERT Henri Francis (dir.), LES JEUNES ET LE TRAVAIL - 1. ÉVOLUTION DES CONTEXTES**

4<sup>ème</sup> trimestre 2011, 260 pages

20€ TTC + frais de port (France) | Port offert à partir d'une commande de 4 revues

20€ TTC + frais de port (Etranger)

Commande de la Revue **CAHIERS DE L'IRT** (Ancienne formule)

- Frais de port en sus pour les Dom-Tom et l'étranger -

Cahiers	Prix en €	Cahiers	Prix en €	Cahiers	Prix en €
n°1	14 €	n°8 tome I	19 €	n°13	22 €
n°2	14 €	n°8 tome II	19 €	n°14	22 €
n°3	14 €	n°8 tome III	19 €	n°15	22 €
n°4	14 €	n°9	25 €	n°16	22 €
n°5	14 €	n°10	20 €	n°17	22 €
n°6	14 €	n°11	20 €	n°18	22 €
n°7	19 €	n°12	22 €	n°19	22 €

Commande **CHRONIQUES DU TRAVAIL** (Nouvelle formule)

- Frais de port en sus pour la France et les Dom-Tom | port offert à partir d'une commande de 4 revues -

Chroniques du Travail	Prix en €
1	20 € + Frais de port

Votre chèque est à libeller à l'ordre de :

M. l'Agent Comptable d'Aix-Marseille Université (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012)

Merci d'adresser le bon de commande dûment rempli accompagné du chèque à :

L'INSTITUT REGIONAL DU TRAVAIL

« COMMANDE DE LA REVUE DE L'IRT »

12, traverse Saint-Pierre | 13100 Aix-en-Provence

☎ 04.42.17.43.11 | 📠 04.42.21.20.12 | ✉ irt@univmed.fr



Nom : .....

Prénom : .....

Organisme / Etablissement : .....

Adresse : .....

.....

Code Postal : .....

Ville : .....

Pays : .....

Téléphone : .....

Fax : .....

Email : .....

Cahiers n°	Tome	Nb exemplaires	Prix Unitaire	Prix Total en €

Anciens numéros - Frais de port en sus pour les Dom-Tom et l'étranger **TOTAL en euros**

--

Chroniques du Travail n°	Nb exemplaires	Prix Unitaire	Prix Total en €

pour les frais de port, voir svp tarifs sur notre site internet  
<http://irt.univmed.fr> | rubrique « Revue de l'IRT »

Frais de port	
<b>TOTAL en euros</b>	

Date : ..... / ..... / 201.....

Signature et/ou Cachet





**CHRONIQUES du TRAVAIL...** ou comment « concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue, 2011).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence (IRT), avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (de la région PACA, pour ce qui le concerne).

Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut fait partie intégrante de l'Université de la Méditerranée (Aix-Marseille II), future Aix-Marseille Université (AMU) au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

C'est Charles Cadoux qui a créé la revue *Cahiers de l'Institut Régional du Travail* en 1988. Dans cette version (1988-2010), 19 numéros ont été édités.


Francis Hordern en a été l'acteur principal en la dirigeant pendant plus de 10 ans et en lui permettant de devenir une référence en matière d'histoire contemporaine du droit du travail.

**2011... une nouvelle orientation et un nouveau titre** pour les *Cahiers* qui ambitionnent de devenir une revue de sciences sociales du travail sous le nom « *Chroniques du Travail* ». La double spécificité de cette revue (pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale), rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux... pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical.



prix : 20€

**Edition et Publication :** IRT  
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence  
<http://irt.univmed.fr>

**Mise en page et Impression :** Studio  Empreinte  
23, rue de Navarin - 13006 Marseille  
[www.empreinte-std.com](http://www.empreinte-std.com)



ISBN : 978-2-9540832-0-9  
ISSN : 0991-6202