Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ?
Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité

Matthieu de Nanteuil (*)

Lorsqu'il explore la redistribution des pouvoirs et les nouveaux agencements organisationnels qui s'élaborent sous le concept de « flexibilité », R. SENNETT revient à l'étymologie anglo-saxonne qui consacre ce terme à la fin du XVème siècle. Dans le langage « naturel » de l'époque, celui-ci indique schématiquement la « capacité de plier sans rompre ». « *La flexibilité est la faculté qu'a un arbre de fléchir et de se rétablir, d'éprouver sa forme et de la restaurer. Dans l'idéal, un comportement humain flexible devrait avoir la même force élastique : s'adapter aux changements de circonstances sans se laisser briser par elles* » (SENNETT, 1998, p. 60, souligné par nous). Définition semblable dans le Petit Littré (1990) : « *qui se laisse courber jusqu'à un certain point sans se briser* ». Sous l'exigence d'élasticité des comportements humains affleure le risque de brisures, de déchirures plus ou moins irréversibles du tissu social.

On doit à R. CASTEL d'avoir caractérisé au plus près la genèse de ces déchirures et leur nouveauté. A la vision dualiste traditionnelle, cet auteur oppose une approche dynamique des conditions et des dimensions de la vulnérabilité sociale. Entre emploi stable et pauvreté, la vulnérabilité laisse remonter à la surface de la structure sociale une « *zone intermédiaire, instable, qui conjugue la précarité du travail et la fragilité des supports de proximité* » (CASTEL, 1995, p. 13). Elle rassemble tous ceux dont les conditions d'insertion dans la vie économique et sociale sont devenues extrêmement ténues, ou menacées, sans pour autant appartenir aux catégories classiques initiées par l'Etat-providence dans la phase industrielle. Individus « *en situation de flottaison dans la structure sociale* », qui « *peuplent ses interstices sans y trouver une place assignée* », et se voient par là-même menacés d' « *inutilité sociale* » (*ibid.*). A ce sujet, CASTEL est très clair : la vulnérabilité n'est pas un état mais un processus. Celui-ci prend racine non pas à la périphérie mais au cœur même du fonctionnement des organisations modernes. « *Le procédé par lequel une société expulse certains de ses membres oblige à s'interroger sur ce qui, en son centre, impulse cette dynamique. C'est cette relation cachée du centre à la périphérie qu'il faut essayer de dégager.* (...) *Le cœur de la problématique de l'exclusion n'est pas là où l'on trouve les exclus* » (*ibid.*, p. 108, souligné par nous).

La fragilisation de tout un pan de la structure sociale renverrait ainsi aux normes d'efficacité de ce que plusieurs auteurs appellent désormais le « capitalisme patrimonial et flexible », c'est-à-dire aux contraintes spécifiques que les organisations imposent aux salariés dans le cadre de leurs stratégies de création de valeur, en particulier sur le plan financier (SENNETT, 1998 ; ORLÉAN, 1999). Reste à mieux connaître les processus qui génèrent cette invalidation progressive de certaines franges de la population active. L'hypothèse sur laquelle s'appuie cet article est que nous assisterions à une dispersion des formes de vulnérabilité, entendue ici dans le double sens de l'extension et de la diversification de ses contenus. En ayant recours à l'emploi précaire ou en externalisant des segments de l'appareil productif, la flexibilité externe conduit à une réduction drastique des revenus, des protections sociales et des possibilités d'intégration sociale. Pourtant, elle ne s'accompagne pas nécessairement d'une dégradation homogène des conditions de travail. La flexibilité interne se traduit, quant à elle, par une réorganisation des temps professionnels et l'évolution des modes de coordination internes. Mais ce mouvement s'accompagne également d'une déstabilisation des collectifs existants et d'une intensification du travail. De plus, il concerne aussi bien les précaires que les stables.

De ce paysage mouvant ressort un aspect important. Les effets de la flexibilité ne sont pas nécessairement homogènes ou cumulatifs. Et lorsqu'elle n'affecte qu'une partie de la relation salariale, la flexibilité place les sujets sociaux dans des situations que l'on pourrait qualifier d'ambivalentes : leurs conditions de travail peuvent se dégrader dans des situations stables, et inversement. Face à cela, les sujets ne sont pas sans ressource. Bien souvent, ils s'arrangent. Mais ces « arrangements » sont à la fois solitaires et contraints : ils n'ont pas valeur de « compromis », au sens d'accords collectifs et durables liés à la recherche d'un « bien supérieur commun » à l'intérieur d'un cadre de discussion critique (BOLTANSKI et THÉVENOT, 1991). L'émergence des premiers se déroule au contraire sur fond de fragilisation des seconds. Ainsi, et sans être unilatérale, la flexibilité du rapport salarial exposerait les salariés aux forces du marché en les privant, simultanément, de la possibilité de s'inscrire dans un rapport social alternatif. Trois idées-force viennent étayer cette hypothèse ; une telle évolution se déroule sur fond de dissociation croissante entre travail et emploi (première partie) ; elle apparaît dans le cadre d'une recherche

(*) Université Catholique de Louvain (IAG/REHU), Laboratoire de Sociologie du Changement des Institutions (LSCI/CNRS). L'auteur adresse ses remerciements à Mohamed Nachi qui a bien voulu effectuer une lecture attentive d'une première version de ce texte.

européenne récente (deuxième partie) ; elle conjugue l'affaiblissement des régulations traditionnelles et la multiplication des arrangements individuels (troisième partie).

Travail, emploi : la fin d'une cohérence

Il n'existe probablement pas de définition unique ou neutralisée de la flexibilité. D'abord, parce que cette notion est indissociable des projections normatives qui ont historiquement marqué son émergence : la flexibilité est en effet apparue au cours des années quatre-vingt dans le giron d'une « entreprise réenchantée », promouvant la souplesse organisationnelle et la déréglementation juridique au rang de solutions à la crise du chômage, faisant de l'entreprise le lieu d'une annulation des rapports de classe et des oppositions d'intérêts (POLLERT, 1991). Cette rhétorique patronale a été fortement désavouée par les ruptures qui ont marqué les années quatre-vingt-dix, par la résurgence de nombreux antagonismes, elle n'en reste pas moins l'une de ses dimensions constitutives. Ensuite et surtout, parce que le concept s'est progressivement déplacé et qu'il recouvre aujourd'hui de nombreuses réalités. Dans l'une des premières études comparatives sur le sujet, R. BOYER notait déjà la multiplicité des facteurs et des définitions de la flexibilité, en particulier sur le plan macro-économique[1]. Cela l'a conduit à proposer une approche de la flexibilité sur le mode non de l'affirmation mais de la négativité, en référence à ce que le système productif n'est plus. Dans sa diversité même, la flexibilité traduirait une série de changements, plus ou moins prononcés, avec les principales composantes du fordisme : production de masse, *one best way* organisationnel, règles d'emploi stables et homogènes. Mais ne débouchant sur aucun modèle alternatif, elle se caractérise davantage par « une série d'erreurs et de tâtonnements » (BOYER et DURANT, 1998, p. 146). A la suite de L. BOLTANSKI et E. CHIAPELLO, on notera cependant que, dans un sens plus large, l'appel incessant à des comportements flexibles, mobiles, inventifs participe d'une recomposition du capitalisme et de la réinternalisation de ce qu'ils nomment « la critique artiste », celle qui opposait la créativité, le talent individuel et la subversion artistique à la dépersonnalisation produite par le règne conjugué de la production et de la consommation de masse (BOLTANSKI et CHIAPELLO, 1999, p. 501 et s.). Ces différents éléments rendent extrêmement difficile, voire impossible, le projet d'une définition stabilisée, mais ils indiquent simultanément les mutations qui sous-tendent l'émergence de cette notion protéiforme. Trois traits saillants retiennent particulièrement l'attention : l'émergence d'une « nouvelle asymétrie » ; la réversibilité et la différenciation érigées en nouveaux principes stratégiques ; la disjonction entre « rapport au travail » et « rapport à l'emploi ».

Une nouvelle asymétrie

Si l'on suit R. BOYER et J.-P. DURANT, on peut avancer que la création de valeur des firmes repose désormais sur la « production de masse flexible » (BOYER et DURANT, 1998, p. 139), c'est-à-dire sur une production de biens et de services visant à la fois la satisfaction continue des clients et l'imposition de nouveaux standards. Ceci entraîne une série de stratégies socio-productives visant à assurer l'adaptation continue et immédiate des caractéristiques de l'organisation et de la main d'œuvre aux fluctuations imposées par les différents marchés : marchés financiers, marchés de biens et de services, marchés du travail. Fluctuations d'autant plus vives qu'elles obéissent désormais à un régime de compétition mondialisé, ouvert, incertain. Or cette généralisation de l'ajustement permanent engage une mutation d'ensemble du rapport salarial : la dépendance croissante de l'entreprise vis-à-vis du marché conduit, le plus souvent, à une dégradation des conditions de travail et d'emploi des salariés les plus exposés. Auteur d'un rapport européen sur le sujet, A. SUPIOT note à ce propos : « *la flexibilité externe, c'est la noria de plans sociaux toujours recommencés, le travail avec un revolver sur la tempe. La flexibilité interne, c'est trop souvent l'adaptation du temps de l'homme à celui du travail (au lieu du contraire) et la déstructuration du temps de la vie privée* » (SUPIOT, 1999, p. 10). Cet avènement multiforme de la flexibilité introduit une faille dans l'un des principes-phares de l'ancien équilibre industriel : celui d'une responsabilité ou d'une réciprocité des firmes à l'égard de leurs membres, qui constituait à la fois la condition et la compensation de l'inégalité constitutive du rapport salarial.

Quoique fortement asymétrique, ce principe renvoyait implicitement au degré de maîtrise des organisations à l'égard de leur environnement. Dans la logique industrielle, les firmes édictent les lois de la consommation dont le principe repose sur « la satisfaction des besoins » (BOLTANSKI et THÉVENOT, 1991, p. 150 et s.). La spécificité du fordisme tient dès lors essentiellement à la manière dont il s'érige en forme générale d'ajustement et de « gouvernement »

1. R. BOYER évoque en particulier « *l'adaptabilité de l'organisation productive, l'aptitude des travailleurs à changer de poste de travail, la faiblesse des contraintes juridiques régissant le contrat de travail, la sensibilité des salaires à la situation économique et la possibilité pour les entreprises de se soustraire à une partie des prélèvements sociaux et fiscaux* » (R. BOYER, 1986, p. 236-239).

des sociétés industrielles. Dans les décennies d'après-guerre, celles-ci représentent des ensembles à la fois inégalitaires et stables, stratifiés et intégrés. Les scissions les plus caractéristiques du taylorisme – notamment la séparation entre conception et exécution et la formations d'élites technocratiques – sont partiellement compensées par le développement d'une consommation de masse visant à répondre aux besoins d'équipement des ménages. A l'absence de pouvoir dans les entreprises répond l'augmentation du pouvoir d'achat, c'est-à-dire l'extension généralisée d'une logique monétaire à partir de laquelle l'Etat assoit ses mécanismes de réparation. Mais cette organisation générale passe en même temps par la diffusion d'une norme d'emploi fortement intégratrice, le CDI à temps plein : elle suppose en effet le maintien d'un rapport salarial fondé sur l'attachement à l'entreprise, c'est-à-dire une série de prérogatives permettant d'inscrire *la subordination dans la durée*. Evolution indissociable de l'avènement et de la consolidation de ce que R. CASTEL a appelé la « société salariale »(2).

Avec le primat du marché et la généralisation d'un monde fluide – un monde où il n'est « *plus de scène ni de miroir mais un écran et un réseau, plus de transcendance ou de profondeur, mais la surface immanente du déroulement des opérations* » (BAUDRILLARD, 1987, p. 12) – les critères de la justification changent assez radicalement. Conformément aux vœux des économistes libéraux, le marché atteint une position centrale, hégémonique, et s'impose comme le garant quasi exclusif de l'intérêt général. Selon certains auteurs (GOLLAC et VOLKOFF, 1996 ; BOLTANSKI et CHIAPELLO, 1999) on assiste ainsi au passage d'une logique industrielle, où s'exercent des contraintes liées, pour l'essentiel, à l'organisation de la production (« flux poussés »), à une logique marchande, où les contraintes issues d'une adaptation continue aux marchés se substituent, ou se superposent, aux contraintes traditionnelles (« flux tirés »)(3). Or cette transformation du rapport entre l'entreprise et son environnement suppose de se défaire de l'un des mécanismes centraux de l'équilibre fordiste, à savoir un ensemble de règles stables, homogènes et coercitives, assurant la tension entre inégalités sociales et développement économique. Dans ce nouveau contexte, le principe d'une subordination durable devient caduc. Même inégalitaire, la stabilité du rapport salarial n'est plus un objet économique pertinent puisqu'elle maintient un lien là où le capitalisme flexible cherche avant tout la mobilité, la fluidité des différents capitaux, l'absence d'engagement à terme. Dans l'état actuel du rapport salarial, la flexibilité peut donc être appréhendée à travers la manière dont les firmes reportent ou font peser sur les salariés eux-mêmes tout ou partie des contraintes liées à l'incertitude des marchés (BEFFA et *alii*, 1999 ; SUPIOT, 1999 ; TREGASKIS et *alii*, 1998). Par ce biais, elles se déchargent de formes durables de réciprocité et confèrent à l'individu la responsabilité unique de sa situation sociale. L'inégalité change de forme. Elle n'oppose plus seulement le haut et le bas de la hiérarchie mais « *les mobiles et les immobiles* », ceux qui peuvent tirer les fruits de cette exigence permanente de mobilité et ceux qui en subissent les conséquences, ceux qui font de la « *réversibilité des règles* » un nouveau pouvoir et ceux qui n'y ont pas accès (BOLTANSKI et CHIAPELLO, 1999 ; PÉRILLEUX, 2001). Ainsi que l'écrit R. SENNETT, le nouveau capitalisme « *irradie l'indifférence* » (SENNETT, 1998, p. 208).

Flexibilité et différenciation sociale

Cette nouvelle figure de l'asymétrie n'est pas pour autant facile à décrire. L'analyse de la flexibilité s'est longtemps construite autour de l'opposition entre, d'un côté, des stratégies « défensives » centrées sur l'adaptation immédiate et la réduction des coûts de main d'œuvre et, d'un autre côté, des stratégies « offensives » de recherche de la qualité et de l'innovation, et de développement des compétences. Mais ce dualisme analytique semble de moins en moins pertinent aujourd'hui. Sur un marché mondialisé, écrit T. COUTROT (1999, p. 53), les stratégies de compétitivité-prix et hors-prix se complètent : les entreprises sont soumises à la fois à de fortes pressions sur les coûts (court terme) et à des exigences de qualité et d'innovation (moyen/long terme). De fait, plusieurs travaux soulignent l'interaction croissante entre divers types de flexibilité, externe ou interne, mais aussi quantitatif ou qualitatif(4). Ces types de flexibilité sont rarement mis en œuvre de manière exclusive. Ils peuvent évoluer selon les groupes professionnels et les segments de l'organisation, faisant apparaître des « combinatoires » complexes, changeantes, dont la temporalité est elle-même limitée. Or cette structure paradoxale de la flexibilité a plusieurs conséquences.

La première est qu'elle conduit à ré-interroger les rapports entre flexibilité et stratégie. A première vue, « *la mise en perspective de ces deux termes relève*

2. A propos de la condition ouvrière dans les années trente, cet auteur parle « d'intégration relative dans la subordination » (R. CASTEL, 1995, p. 341).

3. Ce passage d'une logique industrielle à une logique marchande mérite d'être nuancé. Les travaux de L. BOLTANSKI et L. THÉVENOT visent justement à souligner la pluralité des formes de coordination dans les organisations, à travers ce qu'ils nomment la pluralité des mondes et des critères de justice (mondes de l'inspiration, domestique, civique, de l'opinion, industriel, marchand). Mais la propriété de la logique marchande est précisément qu'elle « tend à devenir hégémonique » et à rendre impossible l'exercice de cette pluralité.

4. Pour une description détaillée des types de flexibilité, voir GOUDSWAARD, de NANTEUIL (2000).

presque de l'antinomie » (EVERAERE, 1997, p. 13). La flexibilité traduit la radicalisation des incertitudes pesant sur les entreprises : elle semble donc interdire la prévisibilité et éroder les fondements de la réflexion stratégique, dont elle réduit considérablement le champ d'application. A l'inverse de la stratégie, elle tendrait à clôturer l'horizon temporel des firmes, générant un temps resserré, contraint, immédiat, scellant une « *idéologie de l'urgence* » dans un univers mondialisé (LAÏDI, 1994). Néanmoins, tous les auteurs ne partagent pas cette vision. D'abord parce que, nous venons de le voir, la flexibilité intègre simultanément plusieurs modalités, et donc plusieurs temporalités. Ensuite, parce que la notion de stratégie est elle-même appelée à être redéfinie. Si l'émergence de flexibilité s'oppose, dans sa diversité même, aux valeurs de stabilité et de maîtrise héritées de la période industrielle antérieure, elle ne peut pour autant, dans sa quête d'une nouvelle efficacité productive, échapper à toute réflexion stratégique. Seulement, cette dernière notion se transforme : certains chercheurs (PROCTER et *alii*, 1995) montrent que la faiblesse de la planification induit aussi un déplacement du champ de l'action stratégique, laquelle désignerait un cadre de pensée et de mise en œuvre plus qu'un ensemble de choix explicites, un modèle de référence dans le flux de décisions variables et réversibles. Sans être réductible à une logique de pur ajustement, c'est donc davantage vers une maîtrise latente ou implicite de la réversibilité des actions que s'orienterait l'idée de « stratégie flexible » (EVERAERE, 1997). Pourtant, ce glissement n'est pas tout à fait anodin. En jouant sur la réversibilité des choix, l'action dirigeante se voit en mesure de refonder continuellement la légitimité de ses orientations, y compris lorsque celles-ci demeurent à l'état expérimental. Sur le plan stratégique, l'échec ne traduit plus le dysfonctionnement d'un système mais une étape dans le déroulement fonctionnel du modèle. Le tâtonnement fonctionne comme une nouvelle valeur, sapant du même coup les bases d'une discussion alternative et critique (DE NANTEUIL, 2001).

D'où la seconde conséquence : la différenciation des orientations stratégiques et des situations professionnelles deviendrait un nouveau marqueur sociologique, l'indice de la cohérence retrouvée de la décision managériale. Les choix de gestion semblent désormais privilégier l'hétérogénéité sur l'homogénéité, la diversification sur l'unification. Et ceci concerne aussi bien l'organisation du travail que les caractéristiques de la main d'œuvre. Pour la première, la reconnaissance des limites du modèle taylorien n'a pas donné lieu à l'émergence d'un contre-modèle mais à une multiplicité de formes d'organisation du travail – dont certaines sont qualifiées de « néotayloriennes » (LINHART, 1991). Pour le second, on assiste à une multiplication des statuts d'emploi et des durées du travail, le recul du « contrat à durée indéterminée à temps plein » ne traduisant nullement l'émergence d'un référent alternatif, mais plutôt le développement hétérogène de diverses « formes particulières d'emploi ». D. SÉGRESTIN et F. MICHON relèvent à ce propos « *l'essor défini de formes particulières d'emploi bien trop hétérogènes pour se laisser saisir au travers la catégorie opposée* » (MICHON et SÉGRESTIN, 1996, p. 12). Un point vérifié dans les données européennes les plus récentes : sur les cinq dernières années, le rapport entre emplois permanents et précaires reste pratiquement inchangé (83 % – 17 %), mais la part des salariés instables qui ne se reconnaissent ni dans le CDD ni dans l'intérim ne cesse d'augmenter. Elle atteint plus de 3,5 % en 2000, soit un cinquième des salariés précaires (MERLIÉ et PAOLI 2000).

De la différenciation à la disjonction

Cette dynamique différenciatrice constitue probablement l'une des caractéristiques majeures de la situation contemporaine. Elle explique la difficulté des analyses visant à généraliser le sens des évolutions du travail et de l'emploi. Même limitée, la sortie du fordisme fait éclater le postulat d'un référentiel universel sans lui substituer un nouvel état objectif, une alternative stable ou homogène. Là encore, la flexibilisation du rapport salarial apparaît dans sa « duplicité » (GOLLAC et VOLKOFF, 1996). Sa progression échappe en partie aux catégories analytiques traditionnelles ayant balayé, structuré et clivé le champ social durant les périodes antérieures. Ceci n'invalide pas la possibilité d'introduire des diagnostics à visée un tant soit peu transversale, mais à condition de saisir les déplacements qui s'opèrent dans cette mise en généralité. C'est la démarche à laquelle nous semble procéder S. PAUGAM dans son dernier ouvrage, *Le Salarié de la précarité,* et sur laquelle nous voudrions prendre ici appui.

Notre intention n'est évidemment pas de résumer tous les aspects de cet ouvrage, mais de revenir sur la distinction qu'il propose entre « rapport au travail » et « rapport à l'emploi ». Cette distinction constitue « le principe organisateur » de la première partie de sa recherche (PAUGAM, 2000, p. 25-26). Le premier désigne, selon lui, « les dimensions de la satisfaction ou de l'insatisfaction des salariés » dans l'exercice de leur activité, il résulte de « la logique productive de la société industrielle ». Le second mesure le « degré de stabilité de leur situation professionnelle », il renvoie à la « logique protectrice de l'Etat-providence » (*ibid.*, p. 17, 25). S. PAUGAM écrit ainsi :

> *« Il est frappant de constater que l'on confond très souvent ces deux dimensions. On associe presque toujours, au moins implicitement, l'emploi à statut précaire à l'impossibilité d'épanouissement dans le travail tant on a intériorisé*

la norme de l'emploi stable comme condition du statut social. Peut-on affirmer pourtant que toutes les personnes ayant un statut précaire sont insatisfaites dans leur travail ? De même on laisse souvent entendre que ceux qui ont un emploi stable sont des privilégiés sans prendre la précaution d'ajouter que la stabilité de l'emploi n'assure pas en elle-même l'intégration professionnelle. N'existe-t-il pas des cas de personnes en emploi stable qui donnent leur démission tout simplement parce qu'elles se sentent méprisées dans l'entreprise et qu'elles ne supportent plus leur travail » (ibid., p. 26) ?

Cette citation souligne les glissements qui se sont opérés dans l'analyse des formes concrètes de la vulnérabilité sociale. En dédoublant le questionnement, en introduisant une faille dans la cohérence antérieure entre travail et emploi, PAUGAM déplace sensiblement la problématique, tout en intensifiant les enjeux. Son analyse ne vise pas à atténuer la gravité de la situation, car elle met en lumière la continuité des processus qui relient les « déviations dans l'intégration » et génèrent la disqualification sociale. Mais elle opère en même temps un déplacement analytique essentiel, en faisant du « rapport au travail » et du « rapport à l'emploi » deux rapports distincts, voire disjoints(5).

Pour simplifier, on peut dire que le fordisme se caractérisait par une homologie entre travail et emploi. A certains statuts et niveaux de qualification correspondaient des contenus de travail précis et répertoriés. La théorie de la « déqualification » avait d'ailleurs formalisé cette homologie : l'appauvrissement du travail se traduisait par des régressions dans la structure des qualifications, et réciproquement. Le développement de l'instabilité et de l'insécurité de l'emploi, caractéristiques des années quatre-vingt-dix, aurait pu laisser croire à un simple phénomène d'amplification, mais PAUGAM montre que la situation est plus complexe. En réalité, il devient nécessaire de distinguer la « précarité du travail » et la « précarité de l'emploi ». D'une certaine façon, la seconde renvoie au sens commun. Elle traduit l'effritement, voire la disparition, des droits sociaux associés à l'emploi. Cette conception est importante mais insuffisante. Elle ne décrit qu'une partie des problèmes rencontrés par les salariés et peut s'opérer indépendamment de l'activité de travail proprement dite. Il est donc nécessaire de la compléter par la précarité du travail : celle-ci couvre l'ensemble des situations qui, cette fois indépendamment du statut d'emploi, génèrent une insatisfaction et une souffrance au travail. Ces deux expériences peuvent se cumuler : cette conjugaison apparaît dès lors comme la forme la plus désespérante de la précarisation sociale, celle qui conduit à la désagrégation de l'identité morale et sociale du sujet. Phénomène d'autant plus prégnant qu'il enchaîne des expériences dans des domaines séparés et agrège les irréversibilités. Mais, de ce fait aussi, cet enchaînement n'est qu'une possibilité. Dans de nombreux cas, l'auteur montre que la vulnérabilité ne concerne qu'une partie de la relation salariale – le « rapport au travail » ou « le rapport à l'emploi » – sans être immédiatement généralisable et secréter la visibilité « objective » que l'on prête habituellement aux phénomènes de précarisation. En d'autres termes, on ne pourrait comprendre la nature profonde du phénomène sans voir aussi qu'il change de forme en s'élargissant, deux conditions de la *dispersion* mentionnée plus haut(6). Ceci ressort d'une recherche européenne récente sur le sujet.

Flexibilité et précarité : une démarche qualitative

Réalisée récemment, cette recherche avait pour objectif d'améliorer la connaissance des impacts de la flexibilité sur les conditions de travail en donnant la parole aux personnes les plus exposées(7). Il s'agissait par ailleurs de compléter les approches statistiques sur le sujet et les corrélations qu'elles font apparaître dans ce domaine. A l'instar des travaux de S. PAUGAM mentionnés à l'instant, ces corrélations soulignent le caractère aggravant du statut d'emploi vis-à-vis des conditions de travail. A côté d'un « effet de structure », elles mettent en lumière l'existence d'un « effet de statut » selon lequel « *les salariés déjà précarisés au niveau de leur conditions d'emploi sont, plus que d'autres, soumis à des conditions de travail difficiles* » (LETOURNEUX, 1998). Au vu des chiffres disponibles, cet effet peut être extrêmement variable,

5. Cette évolution est également ce qui fonde la spécificité d'une sociologie de l'emploi dont les termes ne sont pas ceux de la sociologie du travail traditionnelle (MARUANI et REYNAUD, 1999).

6. L'ouvrage de S. PAUGAM propose une typologie des quatre formes d'intégration professionnelle qui, en France, découlent de cette dissociation entre travail et emploi : l'intégration *assurée*, qui allie satisfaction au travail et stabilité de l'emploi, représente 42 % du salariat ; l'intégration *incertaine*, qui articule la satisfaction au travail et l'instabilité de l'emploi, 18 % ; l'intégration *laborieuse*, qui combine insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi, 20 % ; et l'intégration *disqualifiante*, qui cumule l'insatisfaction au travail et l'instabilité de l'emploi, 20 % également.

7. Cette recherche a fait l'objet d'une publication sous le titre « Flexibility & Working Conditions – A comparative and qualitative study in 7 E.U. Member States » (GOUDSWAARD et DE NANTEUIL, 2000). Les chercheurs associés à sa réalisation étaient les suivants : M. DEISS (ISF, Munich), R. ALOS-MONER, A. MARTIN ARTILES (QUIT, Barcelone), P. HUUHTANEN, I. KANDOLIN (FIOH, Helsinky), D. GERRITSEN, D. MARTIN (LSCI, Paris), S. NEGRELLI, E. RAPISARDI, V. FORTUNATO (Pietro Sevezo, Milan), A. GOUDSWAARD, J. KLEIN HESSELINK, E. MIEDEMA (TNO, Amsterdam), D. GRIMSHAW, K. WARD (UMIST, Manchester).

selon les critères envisagés (postures, autonomie, rythme, santé, etc.) (MERLIÉ et PAOLI, 2000).

Vérifiée sur le plan statistique, cette corrélation met en lumière l'existence de stratégies d'allocation de la force de travail assignant les salariés en situation d'instabilité à des métiers ou des tâches particulièrement difficiles. Toutefois, elle ne couvre pas l'ensemble des types de flexibilité et garde une dimension principalement quantitative. Elle ne permet donc pas de rendre compte de dimensions plus qualitatives, liées notamment au développement de la flexibilité interne, et de la façon dont les salariés perçoivent les changements, surtout lorsque cette perception est elle-même ambiguë. En s'appuyant sur une quinzaine de monographies d'entreprise réalisées dans sept pays de l'Union Européenne (Allemagne, Espagne, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni), cette recherche visait donc à confronter les données existantes, souvent statistiques, au point de vue des salariés concernés. Sans reprendre les résultats détaillés, nous voudrions nous appuyer sur eux pour illustrer empiriquement les éléments théoriques indiqués plus haut. Ceci nous conduira à mettre l'accent sur deux aspects importants : nous rappellerons d'abord la manière dont le principe d'une distinction entre « rapport au travail » et « rapport à l'emploi » s'est peu à peu élaboré au sein de la dynamique de recherche, bien que cette distinction repose sur des aspects légèrement différents de ceux évoqués par PAUGAM ; nous verrons ensuite à quelle reformulation de la relation entre flexibilité et précarité cette distinction a abouti. A côté d'une précarisation « extensive » ou cumulative, la recherche fait apparaître un processus de précarisation plus « intensif », marqué par l'évolution contrastée des variables de travail et d'emploi. La précarisation « intensive » traduit une dégradation partielle mais intense de la situation salariale initiale, et génère une perception ambivalente.

Histoire d'une recherche

En dépit d'une connaissance relativement fine de la question des conditions de travail, les chercheurs ont été amenés à repositionner ce concept de plusieurs manières. D'abord, il n'était pas possible de procéder à une observation de type ergonomique sur un échantillon aussi hétéroclite que celui qui avait pu être rassemblé sur plusieurs pays, et l'étude a privilégié le recueil du point de vue des salariés par rapport à leur situation professionnelle. Cette perception subjective était par là même une perception *différenciée* : il devenait nécessaire d'examiner non la question des conditions de travail comme un objet isolé, mais de cerner les différenciations pouvant exister dans ce domaine vis-à-vis de salariés bénéficiant d'une activité stable et à temps plein. Il est vite apparu cependant – et c'est le deuxième point – que cette approche méritait des éléments de précision complémentaires : au fur et à mesure de leur réalisation, plusieurs études de cas ne rentraient pas dans le cadre ainsi défini. Celui-ci générait un dualisme implicite entre des situations se caractérisant par une dégradation des conditions de travail et d'autres dans lesquelles celles-ci semblaient inchangées. Mais ce partage ne rendait pas compte du fait que nombre de situations se caractérisaient par un rapport à l'emploi détérioré sous couvert de conditions de travail sensiblement homogènes. De même, il passait sous silence l'évolution des conditions de travail des salariés en situation de stabilité, souvent frappés par les conséquences en chaîne du recours à la flexibilité (externe ou interne). Le problème sous-jacent était en fait celui de la frontière entre conditions de travail et conditions d'emploi. Réduire le spectre de l'évaluation de la flexibilité au domaine des conditions de travail *stricto sensu* privait l'analyse d'un matériau intermédiaire, qui s'est en fait avéré être le plus riche sur le plan heuristique, composé de situations professionnelles dans lesquelles les discriminations professionnelles affectaient une dimension spécifique et limitée de la relation salariale, tout en étant génératrice d'insatisfaction et de souffrance pour les personnes concernées. La ligne d'interprétation qui s'est progressivement dessinée était donc celle de la non-congruence possible entre variables de travail et variables d'emploi (8). Au-delà de la persistance d'un noyau dur de la précarité, la recherche a ainsi mis en évidence l'existence de situations très diverses, échappant au dualisme traditionnel, et sans lesquelles il serait impossible de rendre compte de la réalité sociale de la précarité. Pour illustrer ce phénomène, nous voudrions à présent mettre en lumière ce qui sépare les deux processus que nous avons cherché à distinguer (9).

8. Les variables de travail couvrent ici les conditions de travail au sens habituel : ambiance, postures, contenu du travail, autonomie, santé ; les variables d'emploi se rapportent aux attributs de la position d'emploi : qualification, formation, perspectives professionnelles, salaires, statut.

9. Sur le plan méthodologique, les résultats dont nous disposons ne permettent pas de procéder à une analyse européenne détaillée. Une telle perspective supposerait un matériau beaucoup plus important que celui qui a été recueilli ici (2 à 3 monographies par pays) de manière à articuler analyse qualitative et enquête quantitative. Dans le cas du rapport entre flexibilité et précarité, les différences nationales demeurent significatives : elles renvoient à la définition même de certaines notions, aux systèmes nationaux de relations professionnelles, aux modes d'intervention des Etats, ainsi qu'à l'histoire économique et sociale de chacun des pays. Il existe à l'heure actuelle plusieurs recherches visant à modéliser ces différences : celles-ci distinguent des types de flexibilité (BOYER, 1986), des formes de régulation du temps de travail (ANXO et O'REILLY, 2000), des formes de régulation de l'emploi (BARRE et *alii*, 2000) ou des relations spécifiques entre sphère professionnelle et sphère domestique du fait de la place des femmes sur le marché du travail (FAGAN et RUBERY, 1996). On pourrait ajouter des

La précarisation extensive

Nous proposons d'aborder cette première forme de vulnérabilité à travers la question de *l'insécurité de l'emploi.* Pour faciliter la compréhension, nous avons choisi de restreindre cette notion à l'utilisation des contrats précaires (CDD, intérim, emplois aidés, etc.)([10]). Si cette notion joue un rôle décisif, c'est en raison de la nature du processus que nous examinons ici : celui-ci affecte l'ensemble des variables de la relation salariale et ne saurait donc être appliqué, au moins sous cette forme, à des salariés en situation de stabilité de l'emploi. Cela ne signifie pas que des salariés permanents ne puissent pas connaître d'autres formes de vulnérabilité, ni que les situations d'insécurité conduisent nécessairement à une dégradation du rapport au travail. Mais c'est la congruence entre « précarité du travail » et « précarité de l'emploi » que nous souhaiterions décrire, en cherchant à cerner les fonctionnements organisationnels sous-jacents, c'est-à-dire la manière dont les organisations produisent ou réactivent la précarisation du lien salarial dans ses différentes formes. Sur ce terrain, le matériau de recherche permet de mettre en lumière deux dimensions en interaction : l'articulation entre insécurité d'emploi et conditions de travail, le renforcement de la sélectivité à l'égard de la main d'œuvre précaire.

Insécurité et conditions de travail

Dès lors que l'on se place du point de vue de l'organisation interne – et non plus exclusivement du côté de la « logique assistantielle » – la question du statut d'emploi se déplace légèrement. Celui-ci n'est pas seulement pourvoyeur de droits et de protections juridiques, il fait naître un ensemble de *protections ordinaires* dans l'environnement de travail. Dans certains contextes professionnels, la stabilité d'emploi dote les salariés de ressources stratégiques leur permettant de réduire leur exposition aux risques et, plus largement, de se prémunir contre les effets éprouvants de l'environnement de travail. En d'autres termes, la stabilité d'emploi constitue un élément décisif dans l'élaboration de ce que D. CRU appelle les « savoir-faire de prudence » (1995).

La recherche évoquée ici fournit plusieurs exemples. Dans une entreprise néerlandaise de transport, les conditions de travail présentent de nombreux risques : elles associent à la fois des postures douloureuses (lors de la conduite), des opérations difficiles à réaliser (virages, manœuvres) et des tensions psychiques (intensité du trafic ou agressivité de la clientèle). L'accès à du matériel de qualité constitue donc un enjeu décisif pour les chauffeurs, d'autant que les changements de véhicule sont très fréquents. Or les salariés précaires « *n'ont souvent accès qu'au matériel de deuxième main* » écrivent A. GOUDSWAARD et *alii* (1999, p. 36). De plus, leur méconnaissance des trajets ou des techniques d'anticipation des obstacles, ainsi que leur manque d'apprentissage face à la clientèle, aggravent la tension psychologique à laquelle ils sont soumis. Malgré leur réelle nouveauté, les efforts de formation engagés vis-à-vis des salariés précaires ne permettent pas de compenser cette dégradation intrinsèque du rapport au travail, d'autant qu'ils ne sont suivis d'aucune perspective professionnelle concrète.

On pourrait citer une pratique analogue dans une entreprise française de biens culturels ayant massivement recours au temps partiel. Cette forme d'emploi, qui concerne principalement les femmes et se traduit par la faiblesse des revenus salariaux, génère des contraintes de travail particulières. L'insécurité affecte « la qualité de service proposée », disent les interviewés (GERRITSEN et MARTIN, 2000, p. 27). Elle se traduit en particulier par l'impossibilité de construire une « bonne connaissance du rayon ». Or celle-ci est déterminante, surtout en phase d'affluence : elle permet aux salariés de répondre rapidement aux clients mais aussi de réduire les tensions psychologiques auxquels ils sont soumis, tensions qui souvent s'ajoutent à une fatigue générale déjà marquée (postures debout, va-et-vient nombreux, etc.). A propos du cas d'une entreprise de grande distribution alimentaire, A.-M. ARTILES et R. ALOS-MONER font écho à ces observations en écrivant : « *les salariés en situation de stabilité maîtrisent mieux que d'autres les règles de sécurité (instruction générales, modes opératoires, procédures d'évacuation, etc.). La sécurité d'emploi améliore la prévention des risques et des accidents du travail* » (ARTILES et ALOS-MONER, 1999, p. 31). La dégradation du statut d'emploi génère donc un processus de précarisation spécifique :

différences analogues entre secteurs d'activité, en particulier dans le cas du temps partiel (MARUANI et NICOLE-DRANCOURT, 1989). Les résultats que nous restituons ici n'ignorent pas ces différences mais ils cherchent en quelque sorte à se situer en deçà de telles modélisations : il s'agit d'analyser la manière dont les sujets sociaux sont affectés et fragilisés par le développement de formes diverses de flexibilité en situant cette réflexion dans un contexte européen. La question d'un étayage de ce type d'approche sur une base plus quantitative, permettant de tester les différents modèles comparatifs, reste entièrement ouverte et offrirait une perspective particulièrement heuristique.

10. Mais cette situation englobe également le sous-emploi contraint (temps partiel subi, faiblesse des revenus salariaux) ainsi que le sentiment d'être menacé dans son emploi (licenciements, restructurations). La notion d'insécurité de l'emploi suppose également d'être resituée dans une perspective européenne. Dans les pays dans lesquels les droits sociaux associés au statut d'emploi sont importants (ex. Allemagne, France, Pays Scandinaves), l'insécurité d'emploi est principalement de nature statutaire ; en revanche, dans les pays dans lesquels ces droits sont faibles et l'intervention de l'Etat minimale (ex. Royaume-Uni, Irlande), l'insécurité se traduit davantage par l'extension du temps partiel subi et la faiblesse des revenus salariaux. Pour une analyse détaillée distinguant les modèles « libéral », « continental » et « social-démocrate », voir ESPING-ANDERSEN (1999).

celui-ci se traduit par la privation des marges de négociation permettant aux salariés de se soustraire à la pénibilité existante. Elle les expose à des conditions de travail particulièrement difficiles et fournit le support d'une précarité cumulative et « disqualifiante », selon le terme de PAUGAM.

Une sélectivité renforcée

On peut ajouter que le recours à l'emploi précaire s'accompagne souvent d'une plus forte division du travail. Les salariés précaires sont recrutés sur des emplois peu ou pas qualifiés et se voient *de facto* privés de formation professionnelle. Leurs perspectives d'évolution ne sont pas inexistantes mais les filtres se multiplient. La fragilisation du statut d'emploi fournit un outil sélectif supplémentaire, tout en ajoutant aux contraintes de la vie professionnelle une incertitude fondamentale sur l'avenir. Prenons à ce sujet l'exemple d'une banque de recouvrement britannique. Celle-ci s'est engagée dans la création de « *call-centers* » dans le cadre d'un repositionnement stratégique. Les salariés précaires auxquels l'entreprise a recours (CDD et intérimaires) sont surreprésentés au bas de l'échelle des emplois : 94 % d'entre eux occupent des positions peu ou pas qualifiées dans un contexte où les pressions de production – principalement quantitatives – n'ont cessé de se développer. Ces salariés ont une connaissance très limitée de leur environnement professionnel, ils ne peuvent élaborer de stratégies leur permettant d'anticiper et de réduire les pressions productives, et n'exercent aucune influence sur leurs horaires de travail. A cela s'ajoute l'introduction récente de pratiques de surveillance : certains employés témoignent du fait que, dans certains centres, les managers prennent l'écoute et contrôlent le contenu des appels de manière à évaluer le personnel de manière anonyme et biaisée.

Cette dégradation du rapport au travail s'inscrit parallèlement dans une division du travail largement reconfigurée. Les *call-centers* ont en effet généré une autre approche des compétences : l'entreprise privilégie désormais les compétences dites « génériques » au détriment des compétences dites « spécialisées » (GRIMSHAW et WARD, 1999, p. 30-31). Ceci a été renforcé par le fait que la direction a choisi de ne plus offrir de formation supplémentaire en « activité bancaire » mais uniquement en « service clients ». Cette évolution a entraîné la diffusion de la polyvalence au sein des équipes téléphoniques. L'expérience des salariés suggère, cependant, que cette évolution n'a pas conduit à diversifier le travail. L'analyse de l'arbitrage entre compétences « spécialisées » et compétences « génériques » montre que les premières sont en fait réservées aux personnels qualifiés qui bénéficient pour cela de l'appui d'organismes externes de formation. Les secondes sont laissées à la « formation sur le tas » et attribuées aux salariés précaires. De l'avis de nombreux interviewés, « *l'accent est mis sur la communication avec le client mais elle est simultanément vidée de son contenu technique* ». Le sentiment de répétitivité et de monotonie est important. « *C'est de la production de masse* », disent certains interviewés (*ibid.*, p. 29). Là encore, l'insécurité atteint les salariés dans la construction de leur rapport au travail : en les assignant à des positions dévalorisées, elle les place dans des environnements professionnels éprouvants, tout en les privant des supports formatifs leur permettant d'évoluer dans l'entreprise ou sur le marché du travail. A la disqualification statutaire s'ajoute une disqualification organisationnelle, caractéristique de la « précarité extensive ».

La production de la vulnérabilité sociale se traduit donc ici par l'intrication des deux formes de précarité contre laquelle ni le travail ni l'emploi ne sont en mesure de fournir de support alternatif. On ne peut ici parler d'ambivalence. Les salariés concernés expriment au contraire un sentiment de disqualification et de perte de dignité sociale. L'analyse de plusieurs situations à l'échelle d'une enquête européenne laisse ainsi apparaître la persistance d'un noyau dur de la précarité, marqué par le redoublement des facteurs de dégradation. Cette forme de vulnérabilité ne saurait toutefois faire l'économie de l'analyse du fonctionnement des organisations. Elle tient en effet aux modalités spécifiques de l'entreprise flexible : dans les situations que nous avons pu observer, l'insécurité de l'emploi est utilisée de manière dynamique par les différents acteurs du rapport salarial. Elle entraîne une dégradation en chaîne des conditions de travail (conditions physiques ou psychiques de travail) et des conditions d'emploi (statut, formation, évolution professionnelle, salaires).

La précarisation intensive

Mais la nature même de ce noyau dur suppose de comprendre les processus qui n'en font pas directement partie et qui, pour autant, ne se rattachent pas à des situations stables, voire « protégées ». L'autre partie de l'échantillon se caractérise en effet par des formes de vulnérabilité limitées mais intenses. Ces situations sont à la fois plus disparates et plus étendues([11]). Elles couvrent des contextes professionnels variés qui voient la mise en œuvre simultanée de plusieurs types de flexibilité, externe ou interne, quantitatif ou qualitatif. De ce fait, l'insécurité de l'emploi

11. Celles-ci regroupent les formes d'intégration *incertaine* et *laborieuse* décrites par S. PAUGAM (2000).

ne constitue plus une variable unique ou centrale. Plusieurs éléments sont susceptibles d'affecter la relation salariale antérieure : statuts précaires, temps partiel, mais aussi horaires atypiques, sous-traitance, polyvalence etc. Ceci n'indique pas que la vulnérabilité sociale n'a pas lieu : celle-ci vient au contraire se réinscrire dans la relation salariale, mais sous des formes qui ne se résument pas au processus décrit plus haut. Pour comprendre cette mutation, il nous semble là encore possible de réfléchir sur la manière dont les organisations produisent ce nouveau type de vulnérabilité limité mais intense, étendu et disparate. Au vu des éléments dont nous disposons, trois cas de figure spécifiques semblent pouvoir être dégagés : le rapport entre sous-traitance et santé, la satisfaction au travail dans l'insécurité, l'intensification des rythmes des salariés stables.

Sous-traitance et santé

La question du rapport entre sous-traitance et santé a fait l'objet de réflexions importantes mais encore limitées (THÉBAUD-MONY, 1997, 2000). Notre propos n'est pas de rentrer directement dans ce débat mais de voir plutôt comment cette question participe d'une extension et d'une transformation des formes de précarité. Le support de cette réflexion est fourni par une entreprise espagnole du secteur chimique ayant recours à la sous-traitance pour ses activités stratégiques. Les sous-traitants sont chargés de la réalisation des tâches les plus spécialisées, mais aussi les plus dangereuses (transports de produits toxiques ou inflammables, risques de contamination etc.). Derrière l'apparence de la division technique du travail, une forme de dualisation des conditions de travail se met ainsi en place. Les chercheurs notent « *des progrès dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail* » mais ces évolutions « *sont profondément dualistes car elles s'accompagnent d'un transfert de l'exposition aux risques sur les sous-traitants* » (ARTILES et ALOS-MONER, 1999, p. 32). Transfert dans lequel la direction, mais aussi les salariés de l'entreprise utilisatrice, jouent une part active.

La spécificité du phénomène observé tient dès lors au fait que ces sous-traitants bénéficient de qualifications élevés et de positions stables, au moins à court terme. Ils ne sont donc pas assimilables à des salariés précaires, mêmes si « *une telle idée est parfois répandue dans l'entreprise* » (*ibid.*, p. 24). Pour autant, leurs conditions de travail sont éprouvantes et dangereuses. Elles traduisent un rapport au travail sensiblement dégradé par rapport aux salariés de l'entreprise utilisatrice. Cette dégradation est intense, car elle met explicitement en danger la vie des personnes, mais elle reste cantonnée à l'activité de travail. Elle génère donc une vulnérabilité différenciée par rapport au cas envisagé précédemment. Le caractère limité mais intense n'est d'ailleurs pas aussi antinomique qu'il y paraît : il semble possible de considérer que l'intensité est d'autant plus forte que la dégradation de la relation salariale est limitée, c'est-à-dire qu'elle est rendue quasi invisible par le maintien de règles d'emploi apparemment stables et qu'aucune solution n'est apportée à un problème qui se trouve par là même dénié. La sous-traitance constitue de ce point de vue un exemple typique : la difficulté des conditions de travail est souvent échangée, voire « monnayée », contre des conditions d'emploi favorables qui privent du même coup les salariés d'une base alternative ou critique.

Dans le cas de la sous-traitance, on peut cependant ajouter que la distinction entre précarité intensive et extensive reste partielle. A. THÉBAUD-MONY montre comment les atteintes à la santé des personnels sous-traitants conduisent souvent l'entreprise qui les emploie à s'en séparer à cause des risques encourus. Ceux-ci font figure de salariés « jetables » : l'insécurité d'emploi vient relayer la dégradation des conditions de travail et la question des atteintes à la santé est par là-même occultée. De même, il existe de nombreux cas de sous-traitance qui ne concernent pas des personnels qualifiés et s'effectuent dans des conditions d'emploi fragilisées (nettoyage industriel, gardiennage, restauration etc.). Enfin, on doit noter que les conditions économiques des entreprises sous-traitantes génèrent fréquemment un sentiment d'insécurité chez ces salariés même lorsque ceux-ci bénéficient d'un contrat à durée indéterminé. Celui-ci perd en effet toute signification dans un environnement économique défavorable. La question de la sous-traitance soulève donc en même temps la question de la porosité croissante des formes de précarité.

La satisfaction au travail dans l'insécurité

Le deuxième cas de figure est fourni par des salariés dont les conditions d'emploi sont détériorées (CDD, intérim, temps partiel subi) mais dont les conditions de travail restent sensiblement proches de celles de salariés stables. A la différence du cas cité précédemment, le statut d'emploi ne sert pas de base à la mise en œuvre de ce que nous avons désigné comme des stratégies de protection ordinaire : soit parce que l'environnement présente relativement moins de risque, soit parce que la politique de prévention des risques est développée. La fragilisation du lien d'emploi ne conduit donc pas à un mouvement de précarisation extensif mais plutôt à une recomposition du rapport au travail dans le cadre de normes d'emploi détériorées. La recherche fournit ici plusieurs exemples, dont un particulièrement significatif. Il s'agit d'une entreprise allemande de grande distribution alimentaire. Principalement féminin, le

temps partiel occupe près des trois quarts de la main d'œuvre sur les points de vente (super et hypermarchés). Il est associé à de faibles revenus mais cache de grandes disparités dans les durées effectives. Dans cette entreprise, les conditions de travail se caractérisent principalement par le renforcement des pressions de production, la diffusion des horaires atypiques et l'imprévisibilité de nombreux changements horaires. Mais ces données semblent relativement transversales. Le chercheur note que « *les salariés à temps partiel ne sont pas victimes de discriminations particulières vis-à-vis des salariés à temps plein. En matière de conditions de travail, les différences séparent davantage les types de métier que les statuts d'emploi* » (DEISS, 1999, p. 24). Certaines activités se caractérisent par exemple par des tâches de manutention assez lourdes (dans les entrepôts par exemple) sur lesquels les salariés à temps partiel ne sont pas affectés.

A l'instar des salariés à temps plein, ceux-ci sont considérés comme faisant partie de la main d'œuvre centrale, et non périphérique. Les mesures en matière de santé et sécurité au travail, notamment la prévention de certains risques et la conception des postes de travail, répondent à un haut niveau d'exigences compte tenu de la réglementation en vigueur et de l'action du Comité d'Entreprise. Or ces mesures concernent de manière équivalente tous les salariés. De même, l'entreprise s'attache à maintenir et retenir les compétences de son personnel, y compris lorsque celui-ci est employé à temps partiel. L'implantation syndicale explique en partie cette situation : même inférieure à la moyenne nationale, elle reste assez significative (15 % de la main d'œuvre environ) et assure une fonction de régulation essentielle en matière de conditions de travail et de suivi des horaires. Les intérêts des salariés à temps partiel sont donc pris en compte de façon explicite, même si la rotation de ceux ne travaillant que quelques heures par semaine les conduit de fait à une absence de représentation. Cette situation ne veut pas dire que ces salariés aient la possibilité d'accéder à des positions à temps plein ; de telles perspectives restent rarissimes. Mais l'entreprise tend à les maintenir dans un état professionnel spécifique en les situant à égale distance d'une détérioration généralisée et d'une intégration assurée.

Cette stratégie est qualifiée par certains comme un moyen « d'acheter » la confiance des personnels dont les conditions d'emploi sont fragilisées et peut être décrite comme une stratégie typique de fidélisation d'une main d'œuvre à bon marché. Elle n'échappe pourtant pas au rapport de force en présence – les syndicats jouent un rôle significatif dans cette stabilisation – et permet à ces personnels de bénéficier des éléments de politique sociale propices à l'amélioration des conditions de travail, ce qui est un point particulièrement appréciable dans ce secteur. Elle fournit donc aux salariés qui le souhaitent un appui dans la construction de leur rapport au travail : à certains égards, on peut dire qu'elle réinscrit des normes de travail favorables dans un contexte marqué par la détérioration des normes d'emploi([12]).

Stabilité et intensification

L'un des fondements de la théorie dualiste et des modèles auxquels elle a conduit – notamment celui de la « firme flexible » (ATKINSON, 1984) – repose sur l'idée que certains salariés protégés échapperaient de manière radicale au développement de la flexibilité externe et à ses effets néfastes. Par opposition à une périphérie, le centre formerait une sorte de cercle vertueux dans lequel les salariés qualifiés, valorisés, jouiraient de conditions de travail favorables et statiques. La critique tient notamment au fait que les conditions de travail de ces salariés ne forment pas un isolat : elles subissent souvent les contrecoups des changements organisationnels à répétition et des diverses stratégies de flexibilité. Au-delà de certaines transformations structurelles, il est donc possible de chercher à examiner les dimensions qui caractérisent de telles évolutions. Suivant certains auteurs, nous avancerons l'idée selon laquelle l'intensification du travail participe de manière centrale à cette évolution (GOLLAC et VOLKOFF, 1996). Pour dire vite, ce terme traduit non seulement le resserrement des contraintes de production (cadences et délais) mais aussi la disparition progressive des temps « de pause » permettant aux salariés de s'ajuster ou de récupérer. En ce sens, ce terme se distingue nettement de celui de productivité. Or le propre de l'intensification est que, contrairement aux risques traditionnels, elle ne se localise pas dans telle ou telle activité et ne s'inscrit donc pas dans les démarcations habituelles entre groupes sociaux. Quand elle participe à la dégradation du rapport au travail des salariés précaires, elle s'inscrit dans le cadre du mouvement extensif décrit plus haut. Mais lorsqu'elle affecte la situation des salariés stables, elle ressort de la précarisation intensive que nous cherchons à décrire ici. Sa portée est limitée, mais la fragilisation qu'elle génère peut être particulièrement vive. C'est ce qui ressort du cas d'une entreprise italienne de construction automobile.

12. D'autres exemples pourraient être proposés sur ce thème, notamment lorsque le recours à une main d'œuvre intérimaire se pratique de manière quasi-structurelle et ne produit aucune différenciation spécifique en matière de conditions de travail. Dans le cas d'une entreprise française d'électronique (GERRITSEN et MARTIN, 2000), les intérimaires se voient contraints d'accepter une position qu'ils estiment eux-mêmes propices à leur insertion sur le marché du travail. Mais ils expriment parallèlement – et avec violence – la « rage » de ne pas pouvoir s'intégrer dans l'entreprise utilisatrice et de n'y bénéficier d'aucune perspective professionnelle. Sur la relation d'emploi intérimaire, voir C. FAURE-GUICHARD (2000).

Le changement d'organisation mis en œuvre sous la forme d'unités élémentaires de travail (UET) est au point de départ du projet d' « usine intégrée » qui caractérise l'entreprise observée. A cela s'ajoutent d'importants efforts de formation pour l'ensemble du personnel dans le cadre du démarrage puis de la montée en puissance de l'usine, formation conçue comme « intrinsèquement liée » à la nouvelle organisation (FORTUNATO et *alii*, 1999, p. 22 et s.). Mais ces choix vont de pair avec le maintien de risques traditionnels et l'apparition de nouveaux risques liés à l'intensification des rythmes productifs. Ainsi que l'écrivent les chercheurs italiens, « *si l'automatisation a amélioré l'ergonomie des unités opérationnelles sur les lignes d'assemblage, les différents niveaux hiérarchiques confirment le maintien de pénibilités traditionnelles générant des problèmes musculaires pour les membres supérieurs et inférieurs. Les accidents du travail sont, quant à eux, largement liés à la nature du nouveau modèle productif : les contraintes de temps, ainsi que le stress, conduisent souvent les salariés à réaliser les différentes tâches sans prêter suffisamment attention à la sécurité. Ceci concerne aussi bien les ouvriers (qualifiés et non qualifiés) que les techniciens de maintenance (qui interviennent en cas de panne)* » (*ibid.*, p. 44). La complexité de cet exemple tient au fait que ces risques émergent ou se développent alors même que l'entreprise a choisi de stabiliser la plupart des contrats précaires (98 %) issus de la phase de recrutement. Ce paradoxe nous paraît renvoyer au caractère multiforme de la flexibilité. La dégradation des conditions de travail provient du développement de la polyvalence et de changements organisationnels incessants, qui ajoutent aux pénibilités classiques de nombreux facteurs de stress ; l'amélioration des conditions d'emploi est davantage le reflet d'une politique qui, après avoir largement usé de la flexibilité numérique, tiendrait à fidéliser son personnel en misant sur le développement des qualifications.

A l'instar du temps partiel dans l'entreprise allemande de grande distribution, on voit là encore comment s'installe un rapport de dépendance et de subordination d'une main d'œuvre dont les conditions d'emploi sont améliorées au profit d'une intensification des rythmes productifs. L'acceptation de conditions de travail difficiles passe par la stabilisation des précaires ou, ce qui revient au même, cette stabilisation est monnayée contre la faiblesse des mesures en matière de conditions de travail. Nous n'avons pas affaire à une vulnérabilité univoque, extensive, mais à une dégradation du rapport au travail dans un contexte de stabilisation de l'emploi. L'organisation joue sur les formes de vulnérabilité : d'un côté, elle offre aux nouveaux entrants des perspectives professionnelles réelles, moyennant une sélection renforcée et une période précaire ; d'un autre côté, elle les place dans des conditions de travail éprouvantes, et renforce les exigences qui pèsent sur leur activité.

Les ambivalences du sujet social : des arrangements sans compromis

On voit comment ces exemples modifient l'analyse des formes de la vulnérabilité sociale. Au-delà du noyau dur de la précarité identifié plus haut, toute une série d'organisations se caractérisent désormais par des formes de précarité plus ou moins hybrides, dont le sens échappe à une lecture univoque. La production de la vulnérabilité semble de moins en moins répondre à une logique dualiste, ou mécaniste, qui opposerait frontalement ceux dont les conditions de travail et d'emploi se dégraderaient de façon unilatérale et ceux qui, par un phénomène de vases communicants, se verraient protégés et invulnérables. Ainsi que le notaient déjà D. LINHART et M. MARUANI au début des années quatre-vingt, la précarisation affecte toutes les franges du salariat et déstabilise les positions considérées auparavant comme stables (LINHART et MARUANI, 1982). Mais ce mode de lecture ne semble recevable qu'à condition de voir que, dans le même temps, la vulnérabilité change de forme : les salariés fragilisés ne cumulent pas nécessairement toutes les formes de précarité, certains s'en sortent ou composent mieux que d'autres, les modes de vulnérabilité se différencient de plus en plus. Au-delà des situations de précarité les plus dures, la gamme des fragilités s'étend et se diversifie, rendant les stratégies individuelles plus isolées et plus difficiles à saisir. Que dire de certains sous-traitants dont les conditions salariales sont favorables mais dont l'activité les expose à des risques majeurs ? Et des salariés à temps partiel qui considèrent leur conditions de travail comme acceptables alors qu'ils souffrent de conditions d'emploi particulièrement préjudiciables ? Ou des intérimaires qui entrent sur le marché du travail, trouvent un intérêt à leur activité, mais enragent de ne pouvoir rester dans l'entreprise et d'être tenus de force à la périphérie ? Ou encore des salariés permanents qui voient leurs conditions de travail se durcir et s'intensifier ? Comment interpréter ces figures inachevées, hybrides et hétérogènes de la vulnérabilité sociale ? Peut-on les amalgamer au risque de les enfermer dans une lecture réductrice ? Comment ne pas voir en même temps qu'elles désignent toutes, mais sous des formes différentes, une dégradation significative des conditions de travail ou d'emploi des salariés concernés ?

La montée de l'ambivalence

Ce diagnostic sur la transformation des modes de vulnérabilité soulève en réalité la question des conditions de leur acceptation ou, au contraire, de leur

refus. Question particulièrement délicate, complexe : notre réflexion n'a ici ni les moyens ni l'ambition d'y apporter une réponse définitive. Il nous semble toutefois qu'elle peut apporter une contribution significative à ce que d'autres désignent sous la nom de « *servitude volontaire* » (ABEL, 2000) ou de « *domination souple* » (COURPASSON, 2000). Les différents exemples présentés ici soulignent en effet l'émergence d'un rapport au monde de plus en plus ambivalent : la disjonction croissante entre « rapport au travail » et « rapport à l'emploi » multiplie les zones de fragilité tout en les différenciant fortement. Certes, dans les cas de précarité extensive, la contrainte semble omniprésente. Les salariés concernés éprouvent un sentiment de perte d'identité et de dignité. Mais les situations de précarité intensive supposent de nuancer la compréhension du phénomène. On ne saurait parler d'acceptation au sens plein du terme : dans les exemples que nous avons indiqués, les salariés expriment leur mécontentement et, parfois, leur révolte d'être mis dans des situations où ils se voient obligés de faire des concessions et d'accepter des « épreuves » (PÉRILLEUX, 2001) qui affectent durablement leur identité. Ils ne sont pas dupes des difficultés qu'ils connaissent et des enjeux que représenterait leur dépassement([13]). On ne peut pourtant diagnostiquer de refus au sens strict : l'expression plus ou moins aiguë du mécontentement se double de l'acceptation partielle du jeu social dans lequel ils se trouvent. Dans les cas où la vulnérabilité est à la fois intense et limitée, les salariés évoquent l'idée que leur refus n'est pas total ou qu'une forme d'acceptation est en cours. De fait, on constate qu'ils disposent de points d'appui malgré l'expérience de l'épreuve : les situations rencontrées ne sont pas entièrement néfastes et peuvent dans certains cas fournir des supports non négligeables. La question de l'absence de refus, qu'elle prenne la forme du retrait ou de la contestation, mérite donc d'être réexaminée à l'aune de ces observations.

S'arranger avec soi-même

Un premier cadre explicatif a été fourni par les travaux de C. DEJOURS – singulièrement par son ouvrage *Souffrance en France* (1998) – relatifs aux causes de la souffrance sociale dans les organisations contemporaines. L'acception des dégradations observées dans le champ du travail ou de l'emploi serait principalement motivée par la peur. Peur de perdre son emploi, peur de connaître des situations de travail plus dégradées, peur de s'opposer aux décisions patronales, dans un contexte où la précarité renforce l'inégalité du rapport salarial. Cette approche présente un intérêt particulier, dans la mesure où elle met en exergue les tensions psychiques, parfois insupportables, auxquelles sont soumis les salariés dans l'exercice de leur activité, ainsi que les mécanismes de défense que ces tensions impliquent. Mais elle nous paraît devoir être complétée par une analyse des transformations sociales auxquels les sujets sont aussi confrontés dans l'expérience de la précarité. S. PAUGAM note à ce propos qu'il manque aux salariés précaires « *un point d'application à leur mécontentement* », au sens d'un horizon politique susceptible de fournir un destin collectif à leur lutte éventuelle (PAUGAM, 2000, p. 382). Nous pourrions ajouter qu'il leur manque également une « base stable », un vécu homogène leur permettant d'asseoir leur refus sur une expérience de la vulnérabilité ne prêtant le flanc à aucune ambiguïté.

Hormis les situations de précarité extensive, qui font apparaître un ensemble de contraintes extrêmement fortes, les autres cas de figure montrent en effet des situations composites, hybrides, avec lesquelles les salariés s'arrangent, se débrouillent, sans disposer pour autant d'ancrage collectif leur permettant de nourrir une réelle opposition. Cet état de fait n'est pas anodin : il reflète, au moins pour une large part, la nature même des politiques de flexibilité. Celles-ci sont amenées à jouer sur les formes de vulnérabilité, à « monnayer » certaines épreuves contre des améliorations parcellaires et individualisées. Le diagnostic auquel nous conduit notre hypothèse initiale serait donc le suivant. La dispersion des formes de vulnérabilité pousse les salariés à de nombreux « arrangements », isolés, contraints. Mais ceux-ci n'ont aucunement valeur de « compromis », permettant d'inscrire ces arrangements dans un cadre de discussion critique appelant des solutions alternatives de nature collective. Il leur manque au contraire les ressorts sociaux qui caractérisent la recherche toujours fragile de compromis durables et collectifs, la quête d'un « *bien supérieur commun* » (BOLTANSKI et THÉVENOT, 1991) permettant de sortir de l'enfermement dans l'ambivalence individuelle.

Pour comprendre cette évolution, il n'est pas inutile de revenir brièvement sur la distinction que proposent L. BOLTANSKI et L. THÉVENOT entre « compromis » et « arrangement ». L'existence de figures de compromis traduit la façon dont les individus ou les groupes règlent leurs différends « *sans recourir à la violence* » et parviennent « *à construire, à manifester et à sceller des accords plus ou moins durables* » (*ibid.*, p. 39). La possibilité du compromis est

13. A ce sujet, S. PAUGAM rappelle que « *les salariés précaires ne sont pas dépourvus de sens critique et de visée rationnelle des enjeux de la lutte. (...) Ils ne sont pas dupes face aux causes réelles des difficultés qu'ils rencontrent dans leur vie professionnelle. Autrement dit, on aurait tort d'interpréter la faiblesse actuelle des protestations face à la précarité par l'incapacité des salariés concernés à porter un jugement clair sur les objectifs de cette révolte* » (PAUGAM, 2000, p. 381).

fondée sur le dépassement des intérêts individuels et la pluralité des critères de justification : « *la présupposition d'un bien supérieur commun est nécessaire pour fonder le compromis. Mais, pour que le compromis tienne, il ne faut pas chercher à avancer dans le sens d'une clarification puisqu'il n'existe pas de cité de rang supérieur en laquelle les mondes incompatibles, associés dans le compromis, pourraient converger* » (*ibid.*, p. 408). A cette logique de l'accord, les auteurs opposent différentes formes de relativisation, en particulier celle de l'arrangement. Cette notion est de nature privative : elle ne s'appuie sur aucune justification universalisable et n'est pas soumise aux critère de justice caractéristiques du compromis. « *L'arrangement est un accord contingent aux deux parties (« tu fais ça, ça m'arrange ; je fais ça, ça t'arrange ») rapporté à leur convenance réciproque et non en vue d'un bien général. Le lien qui rassemble alors les personnes n'est pas généralisable à tous. (...) C'est un arrangement, un accord à l'amiable, entre eux. Il ne fait l'objet d'aucune convention explicite, il ne peut être justifié publiquement et peut-être remis en cause à tout moment.* » (*ibid.*, p. 408-409). A la différence du compromis, l'arrangement ignore le bien commun : « *être entre soi, c'est ainsi suspendre la visée du bien commun et établir des liens qui ne sont plus supportés par des exigences de justice et qui ne sont pas universalisables* » (*ibid.*, p. 409-410).

Chez ces auteurs, la notion d'arrangement traduit une modalité d'échange. Mais les résultats dont nous disposons suggèrent de compléter cette vision intersubjective en avançant l'idée selon laquelle, dans les nouveaux contextes de travail et d'emploi, les salariés sont aussi contraints de s'arranger avec eux-mêmes. Sauf pour les cas les plus durs, les salariés sont rarement dans des situations uniformes. Leurs conditions de travail peuvent se dégrader dans des situations stables, et inversement. Dans de telles configurations, le champ de l'expérience sociale se déplace. Elle est amenée à combiner certains aspects néfastes de la vie professionnelle avec d'autres plus attractifs. Entre aliénation et intégration assurée, la fragilisation du rapport salarial oppose des situations multiples et hétérogènes. L'expérience de la vulnérabilité y devient une expérience floue, privée de repères et de sens. Les sujets sociaux jouent le jeu parce qu'ils n'ont pas le choix, par peur parfois, mais aussi parce que la perception du jeu et des inconvénients de jouer s'est modifiée. Même si certains aspects de leur situation sont défavorables, le jeu social n'est pas homogène. Tous les « coups » ne sont pas de même nature : certains peuvent être sources de pénibilité et de souffrance, d'autres peuvent fournir des points d'appui dans des situations vulnérables. Cette lecture suggère, avec la dispersion des formes de vulnérabilité, l'existence d'une ambivalence plus forte dans l'expérience sociale des sujets. Ambivalence solitaire. Ces « coups » sont aussi vécus dans l'entre soi, dans l'isolement, dans la confrontation de soi avec soi. La flexibilité place les salariés dans des situations ambiguës qui peuvent les conduire à composer, à s'arranger, faute de mieux le plus souvent. Mais ces arrangements s'élaborent de manière isolée et contrainte, sans que les conditions d'une opposition ou d'une contradiction sociale puissent voir le jour. Ainsi, et sans être unilatérale, la flexibilisation du rapport salarial expose les salariés aux forces du marché en les privant simultanément des moyens de s'inscrire dans un rapport social alternatif. A l'instar de ce que dit D. COURPASSON de l'action dans les organisations libérales (COURPASSON, 2000), on pourrait parler ici « d'acceptation contrainte » : l'acceptation est partiellement présente, mais elle s'élabore dans la contrainte, c'est-à-dire dans la faiblesse, sinon la privation, des moyens de résistance collective permettant de s'émanciper d'une ambivalence souvent douloureuse.

Vers de nouveaux compromis ?

La question de l'émergence de nouveaux repères collectifs, c'est-à-dire d'instances de discussion critique au sein desquelles des compromis structurants seraient susceptibles de s'instaurer, nous semble donc au cœur du rapport entre flexibilité et précarité. Les diagnostics sur l'état du rapport salarial et les conséquences de l'asymétrie évoquée plus haut sont de ce point de vue assez partagés. Certes, après la vague de déréglementation qui a marqué l'entrée en scène de la flexibilité, certains auteurs voient apparaître de « nouveaux conventionnement sociaux » (MICHON et SÉGRESTIN, 1996). L'existence « *d'itinéraires de socialisation professionnelle propres aux salariés précaires, en dépit de la réalité brute de la précarité* » ou l'émergence de « *partenariats inégalitaires* » à propos des situations de sous-traitance sont par exemple évoqués comme les signes d'une « *recodification des relations d'emploi* » (*ibid.*, p. 21 et 23). De même, certains spécialistes de la négociation collective européenne évoquent l'hypothèse d'une « régulation flexible du marché de l'emploi » : l'établissement de normes générales entre les partenaires sociaux visent à la fois à « *organiser le marché de l'emploi* » et à favoriser des accords autorisant « *une flexibilité accrue des conditions de travail des salariés, en particulier en matière de temps de travail* » (BARRE *et alii*, 2000, p. 54-55). Mais ces observations ne nous semblent pas contradictoires avec l'idée selon laquelle cette tentative de recodification s'accompagne d'une fragilisation de la notion même de compromis, au sens de la capacité des acteurs à nouer des accords durables et collectifs assurant aux sujets les conditions d'un ancrage social et d'une alternative plausible.

Nous mentionnions au début de cet article que la décision flexible s'incarnait principalement dans la réversibilité des choix et qu'elle générait une forte différenciation sociale, dont l'éclatement des statuts d'emploi constitue la partie la plus visible. Ces deux dimensions représentent un défi majeur pour la négociation collective et, plus largement, pour le projet démocratique d'une « maîtrise collective » de la sphère marchande (BARBIER et NADEL, 2000). Dans une perspective européenne, C. BREWSTER *et alii* ajoutent que, quels que soient les bénéfices que peuvent tirer les salariés de certaines formules de flexibilité, celles-ci demeurent très majoritairement sollicitées par l'employeur et ne répondent que rarement à une demande des salariés (BREWSTER et *alii*, 1998). De même, J.-L. BEFFA *et alii* rappellent que, lorsqu'elle est accordée, la stabilité s'inscrit de moins en moins dans le cadre de règles d'emploi négociées : « *c'est désormais* à l'initiative des firmes *et de leur redéfinition des métiers que la stabilité est accordée aux plus performants des salariés... et non plus en réponse à des revendications syndicales qui tendent à généraliser le statut* » (BEFFA *et alii*, 1999, p. 1045, souligné par nous). Enfin, les chercheurs ayant réalisé les monographies mentionnées plus haut montrent que les syndicats sont mis en difficulté par les décisions de flexibilité, car celles-ci sont souvent prises de manière unilatérale en phase de recrutement. Ils ajoutent que de nombreuses situations particulières, du fait de leur éclatement, échappent à l'action régulatrice des instances de représentation du personnel, même lorsque celles-ci cherchent à rester proches du terrain (FORTUNATO *et alii*, 1999 ; DEISS, 1999 ; GERRITSEN et MARTIN, 2000).

La question de la construction de compromis, permettant de faire front face à la fragilisation du rapport salarial, semble donc un enjeu de premier plan. Car cette fragilisation est d'autant plus étendue qu'elle s'immisce dans les plis d'une subjectivité individuelle confrontée à l'expérience croissante de l'ambivalence et à la montée des arrangements solitaires. Là encore, cet enjeu supposerait d'être nuancé par les différences persistantes entre les pays quant à leur capacité à nouer des compromis durables. D. ANXO et J. O'REILLY suggèrent à ce propos de distinguer les pays selon les types de régulation de la flexibilité et l'arbitrage existant entre intervention du législateur et initiative conventionnelle(14). De même, la recherche que nous avons évoquée propose de différencier les compromis selon leur assise institutionnelle. Une telle réflexion supposerait d'être approfondie à l'échelle européenne. Mais la question du passage de l'arrangement au compromis reste plus que jamais d'actualité. Evoquant les « vertus du compromis » et la différence éthique fondamentale entre « compromis » et « compromission », M. Nachi écrit :

> « *Le diktat du marché ne laisse plus vraiment de place à la formation de nouveaux « compromis sociaux », comparables, par exemple, au compromis qui a prévalu en France pendant les Trente Glorieuses. (...) L'intransigeance de l'ordre marchand, si elle se pérennisait, conduirait à des impasses et certains conflits qu'elle génère risqueraient de dégénérer en violence. C'est pourquoi de « nouvelles figures de compromis » sont non seulement nécessaires mais urgentes. L'avènement d'une « civilisation du compromis » évoquée par* RICOEUR *passe inéluctablement par la recherche de nouveaux systèmes de référence rendant possible la formation de « bons » compromis, pourrait-on dire, c'est-à-dire de compromis qui ne camouflent pas les conflits même s'ils demeurent fragiles* » (NACHI, 2001, p. 106-107).

14. Les auteurs distinguent à ce sujet la flexibilité « d'impulsion étatique » (ex. France, Espagne), la flexibilité « individualisée » (ex. Royaume-Uni, Irlande) et la « flexibilité négociée » (ex. Pays-bas, Danemark) (ANXO et O'REILLY, 2000). Le récent exemple des Pays-bas (KLEIN-HESSELINK et van VUUREN, 1999) ayant négocié puis légiféré sur la requalification des emplois précaires en emplois permanents à l'issue de plusieurs renouvellements donne à réfléchir – même si cet exemple n'est pas sans limites.

Bibliographie

ABEL O., « La culture et le capital », *Esprit*, juillet 2000.

ANXO D. et O'REILLY J., « Working Time Regimes and Transitions in Comparative Perspectives », in O'REILLY J. (eds), *Working Times Changes : Social Integration through Transitional Labour Market*, Edward Elgar Publisher, London, 2000.

ATKINSON J., « Manpower Strategies for Flexible Organisations », *Personnel Management*, August 1984.

ARTILES A.-M. et ALOS-MONER R., *Flexible Employment Policies and Working Conditions – Spanish Report*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999.

BARRE P., LELOUP X., LÉONARD E., SPINEUX A. et WALTHERY P., *Négocier l'emploi. Comparaison des formes de régulation de l'emploi en Europe*, IST, Université Catholique de Louvain, 2000.

BARBIER J.-C. et NADEL H., *La Flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2000.

BEFFA J.-L., BOYER R. et TOUFFUT J.-P., « Le droit face à l'hétérogénité des relations salariales », *Droit social*, n° 12, décembre 1999.

BAUDRILLARD J., *L'Autre par lui-même*, Paris, Galilée, 1987.

BOLTANSKI L. et THEVENOT L., *De la Justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.

BOLTANSKI L. et CHIAPELLO E., *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

BOYER R., *La Flexibilité du travail en Europe. Une comparaison européenne entre sept Etats Membres entre 1973 et 1985,* Paris, La Découverte, 1986.

BOYER R. et DURANT J.-P., *L'Après-fordisme,* Paris, Syros, 1998.

BREWSTER C., HEGEWISH A. et MAYNE L. et TREGASKIS O., « Flexible Working in Europe. The Evidence and the Implications », *European Journal of Work and Organisational Psychology*, n° 7, 1998.

CASTEL R., *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

CRU D., *Langue de métier, règles de métier, dimension symbolique et démarche participative de prévention*, Paris, Ed. EPHE, 1995.

COURPASSON D., *L'Action contrainte. Organisations libérales et domination*, Paris, PUF, 2000.

DEJOURS C., *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.

DEISS M., *Flexible Employment Policies and Working Conditions – German Report*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999.

ESPING-ANDERSEN G., *Les Trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF, 1999.

EVERAERE C., *Management de la flexibilité*, Paris, Economica, 1997.

FAGAN C. et RUBERY J., « The salience of the part-time divide in the European Union », *European Sociological Review*, n° 12, décembre 1996.

FAURE-GUICHARD C., *L'emploi intérimaire. Trajectoire et identités*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2000.

FORTUNATO V., NEGRELLI S. et RAPISARDI E., *Flexible Employment Policies and Working Conditions – Italian Report*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999.

GOLLAC M. et VOLKOFF S., « Citius, altius, fortius, L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre 1996.

GOUDSWAARD A., KLEIN-HESSELINK J., KRAAN K. et MIEDEMA E., *Flexible Employment Policies and Working Conditions – Dutch Report*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999.

GOUDSWAARD A. et DE NANTEUIL M., *Flexibility and Working Conditions – A qualitative and comparative study in seven E.U. Member States,* Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

GRIMSHAW D. et WARD K., *Flexible Employment Policies and Working Conditions – British Report*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999.

KLEIN-HESSELINK J. et VAN VUUREN T., « Job Flexibility and Job Insecurity. The Dutch case », *European Journal of Organisational Psychology,* n° 8, 1999.

LAÏDI Z., *Un Monde privé de sens*, Paris, Fayard, 1994.

LETOURNEUX V., *Précarité et conditions de travail dans l'Union européenne,* Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1998.

LINHART D., *Le Torticolis de l'autruche. L'éternelle modernisation des entreprises,* Paris, Seuil, 1991.

LINHART D. et MARUANI M., « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers, quelques hypothèses », *Travail et emploi*, n° 11, 1982.

GERRITSEN D. et MARTIN D., *Flexible Employment Policies and Working Conditions – French Report*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

NACHI M., « La vertu du compromis. Dimensions éthique et pragmatique de l'accord », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 2001.46, novembre 2001.

DE NANTEUIL M., « Flexibilité et travail : esquisse d'une théorie des pratiques », *Cahiers du LSCI*, 2001.

MICHON F. et SÉGRESTIN D., *L'Emploi, l'entreprise, la société. Débats économie-sociologie*, Paris, Economica, 1996.

ORLÉAN A., *Le Pouvoir de la finance*, Paris, Odile Jacob, 1999.

MARUANI M. et NICOLE-DRANCOURT C., *La Flexibilité à temps partiel. Les conditions d'emploi dans le commerce*, Paris, La Documentation Française, 1989.

MARUANI M. et REYNAUD E., *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, 1999.

MERLIÉ D. et PAOLI P., *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000.

PAUGAM S., *Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, 2000.

PÉRILLEUX T., *Les Tensions de la flexibilité. L'épreuve du travail contemporain*, Paris, DDB, 2001.

SENNETT R., *Le Travail sans qualité. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 2000.

POLLERT A., *Farewell to Flexibility*, Oxford, Blackwell, 1991.

PROCTER S., ROWLINSON M., MC ARDLE L., HASSARD J., FORRESTER P., « Flexibility, Politics and Strategy : in Defence of the Model of the Flexible Firm », in *Work, Employment & Society*, June 1994.

SUPIOT A. (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

THÉBAUD-MONY A., *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, Ed. IRESCO, 1997.

– *Sous-traitance et servitude*, Paris, Ed. INSERM, 2000.