IL Y A EMPLOI ET EMPLOI

par

Hugues PUEL

Chargé de recherche à Économie et Humanisme

PRÉSENTATION :

Cet article a été inspiré par la participation à un colloque organisé à Paris le 2 avril 1979 par le Ministère du travail sur la multiplication des formes d'emploi. Elle s'appuie sur les recherches menées à Économie et humanisme *sur l'emploi tertiaire par Michel Auvolat et Joël Bonamy, et sur les licenciements et reclassements de travailleurs par Gilles Durel, Bernard Ganne et Dominique Motte.*

Une première version de ce travail accompagnée de développements théoriques a été publiée en novembre 1979 aux Presses Universitaires de Lyon, dans un volume collectif intitulé Salaire, travail, emploi, *sous le titre : « Le paradigme de l'emploi ».*

Par le recensement ou par l'enquête nous mesurons le nombre d'emplois existants en France à un moment donné. L'attention est attirée sur l'évolution du volume des emplois qui, confrontée à celle du volume des demandeurs d'emplois, permet de caractériser la situation de l'emploi à différentes périodes. On parlera de chômage ou de plein emploi.

Nous avons critiqué ailleurs le concept de plein emploi en montrant qu'il pouvait recouvrir des réalités totalement hétérogènes et que par sa nature même d'indicateur d'une limite économique, il ne pouvait signifier, comme pourrait le croire un esprit candide, ni que tous ceux qui souhaitent travailler le puissent, ni que tous ceux qui travaillent s'épanouissent dans leur travail (1). Le moment est venu de critiquer le concept d'emploi lui-même en montrant qu'il y a dans notre représentation collective l'idée d'un emploi typique possédant un certain nombre de caractères alors que se multiplient aujourd'hui, sous l'effet de la crise économique, les emplois atypiques. Si la remarque est exacte — et cet article a pour objet de fonder cette exactitude — il faudra poser quelques questions.

1. L'EMPLOI TYPIQUE EST UN EMPLOI SALARIÉ

Un véritable emploi est un emploi salarié. Sans doute l'emploi indépendant est-il reconnu et compté comme tel dans la population active. Mais les formes d'auto-emploi tendent à devenir marginales au fur et à mesure du développement des activités industrielles et de service. La France, pour sa part, a désormais plus de 80 % de sa population active salariée. Les salaires représentent 73 % de l'ensemble des revenus primaires d'activité. Le pourcentage des indépendants ne cesse de se réduire chez les exploitants agricoles, les artisans, les petits commerçants et les professions libérales. Beaucoup cherchent à acquérir un statut salarial avec ses avantages sociaux et la sécurité de ses garanties. Lorsque un indépendant doit renoncer par goût ou par nécessité à son activité pour chercher un autre emploi, il sera moins indemnisé par l'ANPE que le salarié licencié, preuve évidente que son emploi n'était pas de même nature qu'un emploi salarié. Ce n'était pas un emploi typique.

La crise économique nous fait assister à une remontée des emplois indépendants. L'exode agricole en est freiné. Le nombre des artisans et des petits commerçants recommence à s'accroître (2). Le salariat absorbe de plus en plus difficilement les demandeurs d'emploi. L'expansion des services fournisseurs d'emplois salariés rencontre une limite du fait de l'intervention de l'informatique (télécommunications, banques, assurances, sécurité sociale) et de la stagnation des budgets publics (emplois publics). La recherche de nouveaux secteurs d'accueil se fait hors salariat ou à la marge du salariat (activités non marchandes, tiers secteur, emplois d'utilité collective, bénévolat).

2. LE LIEN SALARIAL EST FERME

L'emploi typique est un emploi salarié doté d'un statut ou d'un contrat de travail à durée indéterminée situé ou non dans le cadre d'une convention collective de branche ou d'entreprise. Or, les liens salariaux sont souvent extrêmement fragiles et tendent à se fragiliser de plus en plus.

Les personnels titulaires de l'État bénéficient du statut de la fonction publique qui garantit une excellente sécurité d'emploi. Mais depuis les années cinquante, le nombre des salariés non titulaires de l'État ne cesse de s'accroître. Actuellement, environ 1 salarié sur 5 des agents civils de l'État est non titulaire.

Dans l'industrie et les services, le développement du travail temporaire participe du même phénomène de fragilisation. Il concerne actuellement près de 1 % de la population active, soit 180 000 travailleurs intérimaires. Chaque année, 800 000 personnes passent par les 1 280 entreprises de travail intérimaire. Ces travailleurs intérimaires sont surtout utilisés dans le secteur des services, une part de ces services étant directement rendue aux entreprises (3). Il y a 15 à 20 ans, l'unité juridique, physique et sociale de production que constituait l'entreprise industrielle était un ensemble cohérent, composé de travailleurs permanents ayant un statut juridique commun. Les différentes fonctions de l'entreprise étaient souvent concentrées dans un même lieu géographique dont la fabrication était le noyau central : ainsi Renault à Billancourt, Peugeot à Sochaux, Michelin à Clermont-Ferrand. Avec l'apparition de nouvelles formes de gestion des entreprises et la constitution de groupes à dimension internationale, on assiste à l'éclatement juridique de la collectivité de travail (4). Le pouvoir de décision s'éloigne progressivement du lieu de production. Les services de recherche, les services commerciaux, administratifs et financiers se localisent séparément ou se regroupent ailleurs qu'à la production, en région parisienne ou dans les grandes métropoles. La sous-traitance de la production se développe (sous-traitance de capacité ou sous-traitance de spécialité). Mais le mouvement s'étend à la sous-traitance de certaines fonctions secondaires : l'entretien des machines, la cantine, le nettoyage des locaux, le gardiennage.

Au-delà des employés de bureau, le recours au travail temporaire concerne désormais le personnel de production : OS, OQ, techniciens, cadres. Ainsi, à l'intérieur d'un même établissement industriel vont coexister à la fois des travailleurs perma-

(1) Voir le chapitre second de mon petit livre, *En finir avec le chômage*, Editions ouvrières, 1979.

(2) Jean-Pierre Revoil, « La croissance lente marque l'emploi », *Économie et statistique*, n° 112, juin 1979.

(3) Voir pour la région urbaine de Lyon, la note de travail réalisée par Joël Bonamy sur le « secteur des services rendus aux entreprises », OREAM Rhône-Alpes, *Aderly et Économie et humanisme*, octobre 1978.

(4) Jacques Magaud, « L'éclatement juridique de la collectivité de travail », *Droit social*, décembre 1975.

nents ayant un statut juridique commun propre à l'établissement (ceux qui relèvent d'une forme d'emploi typique) et des travailleurs « hors statut » utilisés de manière temporaire ou permanente dans l'établissement. Parmi ces travailleurs « hors statut », on peut distinguer quatre catégories :

— des travailleurs délégués en permanence par des entreprises de prestation de services (entretien des machines, cantine, nettoyage, etc.) :

— des travailleurs délégués temporairement par un établissement sous-traitant dans l'établissement donneur d'ordres (par exemple pour la réalisation rapide de travaux aléatoires nécessitant un personnel spécialisé existant chez le sous-traitant et non chez le donneur d'ordres);

— des travailleurs temporaires délégués par des agences d'intérim;

— des travailleurs sous contrat à durée limitée, directement embauchés par l'établissement (5).

Si intérim et sous-traitance sont deux formules différentes d'emploi atypique, ils sont étroitement liés entre eux : les entreprises qui font un recours important à l'intérim utilisent aussi massivement la sous-traitance; par ailleurs, les intérimaires sont nombreux dans les sociétés de services.

L'ampleur du phénomène intérimaire dans l'industrie a pu être cerné grâce à une enquête du ministère du Travail effectuée en 1976 et rendue publique en 1978 dont les résultats chiffrés sont donnés par le tableau 1, placé en fin d'article. Elle révèle que quatre facteurs, liés deux à deux, paraissent jouer le rôle essentiel dans le fort recours au travail temporaire :

— la présence d'effectifs nombreux et l'appartenance à un groupe d'une part;

— la fabrication de biens d'équipement et le bénéfice de marchés publics d'autre part.

Il semble également que les mouvements de restructuration s'accompagnent fréquemment de recours au travail temporaire. Ceci pourrait expliquer le développement croissant de l'intérim depuis 1975 avec la multiplication des restructurations. Des exemples pourraient être fournis de grandes entreprises de construction automobile et de construction aéronautique qui licencient les salariés à contrat à durée indéterminée lorsque les carnets de commande sont défaillants et qui, au moment de la reprise, réembauchent sous forme d'intérim et de contrats à durée limitée. La souplesse donnée jadis aux entreprises par le recours à la main-d'œuvre étrangère est acquise par elles désormais, depuis la fermeture des frontières, grâce à la multiplication de formes d'emploi précaire. En particulier, les contrats à durée déterminée font l'objet d'un tel développement que l'on a récemment procédé à un réaménagement juridique de leurs modalités (6).

Ainsi voit-on une offensive générale pour rendre plus fragile le lien salarial.

3. L'EMPLOI TYPIQUE EST STABLE : IL DOIT PERMETTRE UNE CARRIÈRE

La stabilité de l'emploi assortie d'une possibilité plus ou moins grande de faire carrière, c'est-à-dire d'évoluer dans sa rémunération et le contenu de sa tâche et de ses responsabilités est implicitement incluse dans l'idée d'emploi. Ce fut le mérite des théories américaines de la segmentation du marché du travail de montrer que l'emploi était de nature différente dans les différents marchés du travail.

Une différenciation micro-économique amenait à distinguer les marchés internes de l'emploi propres aux grandes organisations et dont l'accès est commandé par des portes d'entrée (concours, recrutement après soigneuse sélection) du marché externe de l'emploi fonctionnant à la manière de la théorie classique du marché du travail avec grande mobilité et pression à la baisse du salaire en fonction des conditions du marché (rareté relative de l'offre et de la demande d'emploi). Tandis que le marché interne traduit le souci des directions de s'attacher la main-d'œuvre et lui offre pour ce faire bons salaires et chances de promotion, le marché externe est voué à la mobilité et à la fixation du salaire sur les coûts minimaux de reproduction de la force de travail.

Dans le même sens, une différenciation macro-économique permettra de parler d'un marché primaire où se trouvent les emplois dotés de caractéristiques favorables en terme de rémunération et de possibilités de carrière tandis que le marché secondaire est le lieu des emplois précaires, instables, sans qualification, mal payés, peu protégés par la législation et/ou l'organisation syndicale. Si un travailleur peut commencer son existence sur le marché secondaire du travail, il devra assez rapidement trouver le moyen de pénétrer — par chance, par relations ou par concours — sur le marché primaire sinon il en sera définitivement exclu, des conditions d'âge étant de fait requises (7).

---

(5) Pour une typologie des formes d'emploi précaire, voir la thèse de Jacques Broda, *Problématique de la sous-traitance et du travail temporaire. Analyse d'un cas : la zone de Fos et le système Solmer*, thèse de 3e cycle, université de Provence, 1976.

(6) *L'Expansion* de juillet-août 1979 passant en revue les bilans sociaux de 50 parmi les plus grandes entreprises françaises note que « l'embauche par contrat à durée déterminée se généralise : la pratique en est devenue numériquement plus répandue que l'embauche classique par contrat à durée indéterminée, dans 22 de nos 50 entreprises (p. 76). On trouvera un bon commentaire de la nouvelle loi sur les contrats à durée déterminée dans l'article de Guy Poulain « La loi du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée », *Droit social*, mars 1979, p. 67-69.

(7) On trouvera un exposé simplifié de la segmentation du marché du travail dans mon livre sur les économistes radicaux aux U.S.A. (chapitre III, « Le modèle vole en éclats »). Un des pionniers de cette analyse, l'économiste américain Michaël J. Piore, a fait récemment le bilan des études françaises sur la segmentation : voir son article « Dualism in the labor market : a response to incertainty and flux, the case of France », *Revue économique*, janvier 1978, p. 26-48.

Deux critères vont principalement jouer pour caractériser emplois primaires et emplois secondaires : la qualification et la possibilité ou non d'une mobilité ascensionnelle. Certains postes sont qualifiés et permettent à ceux qui les exercent de se qualifier encore davantage. Ils donnent lieu à un processus d'accumulation de compétence professionnelle. D'autres postes sont déqualifiés et par lui-même leur exercice ne fournit aucune chance d'acquérir une véritable qualification. Est en cause ici le mouvement. La différence tient à l'existence ou non d'une filière de promotion professionnelle. La segmentation est liée à la division et à l'organisation du travail : telle activité, comme le bâtiment dans sa forme traditionnelle permettait au jeune ouvrier de commencer par un emploi sans qualification pour acquérir peu à peu le métier; une forme moderne d'organisation de cette activité divisera dès le départ les emplois en emplois sans qualification — ou plutôt déqualifiés — et emplois de professionnels ayant d'ores et déjà compétence acquise par la formation et par l'expérience (8).

L'emploi typique est qualifié et qualifiant alors que se multiplient dans une mesure difficile à évaluer avec exactitude les emplois non qualifiés ou déqualifiés. Au-delà des controverses liées à la difficulté du sujet, l'existence d'un fort volume d'emplois « secondaires » en ce sens n'est niable par personne (9).

4. L'EMPLOI TYPIQUE EST A PLEIN TEMPS

L'emploi typique est à plein temps. Il occupe la plus grande partie de la vie consciente de l'individu. Il représente pour lui le lieu le plus significatif de sa participation à la vie collective et de son identité sociale.

Deux indices révèlent l'existence de ce caractère. Un demandeur d'emploi à temps partiel sera bel et bien enregistré par l'ANPE mais ce type de demandeur ne sera pas inclu dans le compte des demandes d'emploi non satisfaites en fin de mois, chiffre hautement symbolique de l'état du marché du travail, puisque sur lui se règle le sentiment public selon lequel le chômage augmente ou diminue. Un emploi à temps partiel n'est pas un véritable emploi.

L'attitude des syndicats de salariés fournit un second indice. Si les syndicats sont opposés au développement de cette forme de travail, c'est pour dénoncer le moyen offert aux directions de réguler à leur profit le marché de l'emploi et de dissimuler du chômage et pour exiger que toutes les femmes qui le désirent — puisque le travail à temps partiel concerne essentiellement les femmes — (10) puissent trouver un travail à temps plein. Par le fait même ils renforcent l'idée selon laquelle seul l'emploi à plein temps est l'emploi typique.

La défense de l'emploi à plein temps manifeste une philosophie du travail selon laquelle celui-ci doit constituer l'essentiel de l'existence personnelle et collective. Derrière l'emploi à plein temps se dessine ce « dogme du travail » dénoncé avec autant d'ironie que d'inefficacité par Paul Lafargue dans son célèbre droit à la paresse (11). Les enquêtes auprès d'ouvriers licenciés montrent qu'au-delà de la perte du revenu, la perte de l'emploi entraîne le vertige du loisir, c'est-à-dire du temps de non travail, et la disparition de ce qui constituait l'essentiel de la reconnaissance sociale (12).

Mais se développe aujourd'hui cette forme atypique d'emploi qu'est le travail à temps partiel. Si l'on considère l'ensemble de la population active, le travail à temps partiel concerne 8,2 % de l'ensemble, soit 1 749 667 personnes en 1977, contre 5,9 %, soit 1 192 911 en 1971. La tendance à l'accroissement est donc nette puisqu'elle représente un essor de 47 % pendant la période considérée alors que l'emploi total n'a cru que de 5,8 %. La tendance est encore plus forte pour les seuls salariés : les salariés à temps partiel sont passés de 739 000 en 1971 à 1 198 836 en 1977, soit une augmentation de 62 % à rapprocher d'une croissance de 14 % seulement du nombre de salariés; la part de travail à temps partiel passant de 4,8 % à 6,9 % au cours de la période envisagée, elle-même caractérisée par le doublement du taux de chômage (13).

Comme le montre le tableau 2, le travail à temps partiel est surtout répandu chez les indépendants de l'agriculture et chez les salariés du tertiaire privé. Dans l'industrie comme dans le tertiaire, c'est le secteur privé qui connaît surtout un développement du travail à temps partiel.

---

(8) Une recherche récente attire l'attention sur ce phénomène Robert Weisz, Michel Anselme, Norbert Sultan, Hocine Tandjaoui, « La segmentation du marché du travail : éléments pour une reformulation des critères d'analyse » in *Salaire, travail, emploi*, Cahier *Analyse, Épistémologie Histoire économique*, PUL, novembre 1979. Il avait déjà été noté par A. Pizzorno dans un article de la revue *Esprit* en juin 1959 (p. 1010) qui comparait l'accumulation de compétence permettant une carrière à l'accès à l'appropriation des moyens de production.

(9) Le point sur cette question dans le volume collectif *La qualification du travail : de quoi parle-t-on?* La Documentation française, 1978.

(10) Selon des statistiques de mars 1977, 13,1 % des femmes ont un emploi à temps partiel; pour les hommes le pourcentage est de 1,6.

(11) Paul Lafargue, *Le droit à la paresse*, Petite collection Maspéro, Paris, 1977. « Le prolétariat trahissant ses intérêts, méconnaissant sa mission historique, s'est laissé pervertir par le dogme du travail », p. 123.

(12) Voir l'ouvrage collectif, *Nous, travailleurs licenciés*, collection 10/18 1976 et le rapport collectif de Gilles Durel, Bernard Ganne, Dominique Motte et Hugues Puel, « Les licenciements-reclassements de travailleurs comme révélateur d'un tissu socio-industriel », *Économie et humanisme* et *Cordes* (à paraître en 1980).

(13) Chiffres recueillis dans l'article de Philippe d'Arvisenet, « Le travail à temps partiel », *Droit social*, décembre 1978, p. 403.

TABLEAU 2

Variation de l'emploi à temps partiel par secteur

Secteurs	Population active	Salariés (dont public)	Part du T.T.P. dans l'emploi total du secteur			Part du T.T.P. dans le secteur par rapport au total du T.T.P.	
			Total	Salariés	Public	Total	Salariés
Agriculture	331 946	37 496	15,6	9,0	–	18,9	3,1
Industrie	194 836	148 841 (4 972)	3,2	2,6	1,7	11,1	12,4
B.T.P.	58 338	34 014	3,2	2,2	–	3,3	2,8
Tertiaire	1 164 997	978 005 (290 773)	10,3	10,1	6,7	66,6	81,6

Source : D'Arvisenet, *Droit social*, décembre 1978, p. 404.

Ce recensement du travail à temps partiel est loin d'être exhaustif; on pourrait y ajouter les travailleurs saisonniers qui représentent environ 400 000 personnes dont 40 % sont étrangers, les étudiants qui à 95 % occupent d'une façon ou d'une autre une activité rémunérée (14), les 700 000 retraités qui ont une activité rémunérée en dehors de leur retraite, le petit million de fonctionnaires ou de salariés qui exercent une activité rétribuée en dehors de leur temps de travail, les formes variées de travail au noir à l'évaluation impossible (15).

Ces quelques données, ainsi que la comparaison avec les pays étrangers laissent penser que le travail à temps partiel va se développer en France. En 1977, les États-Unis comptaient 11,1millions de travailleurs à temps partiel, soit 3 millions de plus qu'en 1967, ce qui représente 14 % de la main-d'œuvre non agricole. Dans un de ses livres (16), Peter F. Drucker prévoit que près des 2/5 de la main-d'œuvre américaine de demain travailleront à temps partiel. On sait que les syndicats de salariés sont hostiles au développement du travail à temps partiel. Ils y voient un piège pour affaiblir le syndicalisme, dévaloriser les emplois et abaisser les salaires. Il est significatif de noter qu'il existe déjà aux États-Unis des groupements représentatifs de salariés à temps partiel, tels la « Retail Clercks International Association » dont l'action revendicative est fondée sur deux objectifs essentiels : la garantie d'au moins 12 heures de travail hebdomadaire et le versement des retraites (17).

5. L'EMPLOI TYPIQUE PROCURE L'ESSENTIEL DU REVENU FAMILIAL

L'évolution économique et sociale élimine le rentier et le gentleman farmer, personnages dont le niveau de vie et celui de leurs familles dépendent d'un patrimoine et non d'un emploi. Aujourd'hui, la conservation et l'amélioration d'un patrimoine ainsi que le maintien d'un statut social élevé supposent l'accès à de bons emplois (ceux des hauts cadres salariés des grandes firmes et de l'administration) qui sont dotés d'une très forte rémunération. Cela se voit dans la stratégie des mariages dans la grande bourgeoisie : les filles des grands bourgeois qui possèdent une part importante du capital industriel et bancaire épousent souvent les grands salariés de l'administration dont l'origine sociale est plus modeste que la leur mais dont la capacité à occuper les grands emplois garantit le maintien du patrimoine familial et du statut économique de la famille (18).

Aux autres échelons de la société, le lien est encore plus fort entre l'emploi et le revenu familial. L'idée reçue selon laquelle le salaire de la femme mariée est un salaire d'appoint qui « justifie » une rémunération moindre du travail implique que l'emploi du « chef de famille » doit assurer l'ensemble du revenu familial.

Néanmoins, la politique sociale a introduit un début de dissociation du revenu et de l'emploi; ainsi les allocations familiales déterminées par le nombre

(14) Une enquête du *Monde de l'éducation* de septembre 1977 estime que sur 895 000 étudiants, 40 000 exercent un travail à plein temps, 275 000 à temps partiel pendant l'année scolaire, 580 000 pendant les vacances avec des durées variables et difficiles à préciser.

(15) Voir les estimations de Henri de Farcy dans son livre *Un million d'agriculteurs à temps partiel?* Le Centurion, 1979 et l'article de Rosine Kaltzmann dans Futuribles 2000, septembre 1979.

(16) Peter F. Druker, *The future of Business*, Pergamon Press, 1978.

(17) Voir *Business Week* du 19 juin 1978, l'article intitulé « When retirement » traduit dans *Problèmes économiques*, n° 1608, 31 janvier 1979. On remarquera aussi que les travailleurs à temps partiel (moins de 35 heures) représentent 25 % de la population active Suédoise et qu'ils travaillent principalement dans le secteur public (notamment les hôpitaux) les commerces, l'hôtellerie et la restauration.

(18) Voir Daniel Bertaux, *Destins personnels et structure de classe*, PUF, 1977, chapitre VIII.

d'enfants et les besoins de la famille, ainsi les prestations maladies liées aux nécessités des soins; quant aux diverses allocations chômage, elles sont destinées à la recherche plus aisée d'un emploi ou à avancer le départ à la retraite. Par ailleurs, la tendance se renforce de transférer sur le budget de l'État une partie des charges sociales du travail, comme le font par exemple le pacte national pour l'emploi des jeunes ou les subventions pour création d'emplois d'utilité collective.

Avec le développement du chômage et la mise en œuvre de nouvelles mesures sociales, le mouvement peut se poursuivre jusqu'à l'institution d'un revenu minimum garanti à tous. A la limite, le lien serait distendu entre le revenu minimum qui apparaîtrait comme un droit du citoyen et la rémunération liée à l'exercice de tel ou tel emploi. L'idée d'impôt négatif va dans ce sens.

Si l'emploi typique procure l'essentiel du revenu familial, beaucoup de ménages construisent leur système de rémunération de façon plus complexe : plusieurs salaires correspondant à des emplois à plein temps ou à mi-temps ou à des activités temporaires auxquels s'ajoutent des prestations sociales (allocations familiales, allocations chômage). La tendance est sans doute à la multiplication des sources du revenu familial liée à celle des formes d'emplois atypiques et à celle des types de prestations et allocations sociales.

6. L'EMPLOI TYPIQUE RELÈVE D'UN SEUL EMPLOYEUR

Un véritable emploi dépend d'un seul employeur. A l'unicité de l'employeur s'oppose le développement à une échelle significative du travail temporaire et de la multiactivité qui sont des formes différentes de multiplicité de l'employeur.

Le travail temporaire a introduit un dédoublement de l'employeur : d'une part la firme de travail temporaire qui sélectionne et recrute le travailleur temporaire, puis le paie en fonction des missions qu'elle lui propose et que celui-ci accepte. D'autre part, la firme utilisatrice de ce travailleur temporaire sera une sorte d'employeur secondaire responsable, dans une certaine mesure, des conditions de travail ainsi que du paiement des charges sociales en cas de défaillance de l'entreprise d'intérim. De ce point de vue, le travail temporaire crée des emplois atypiques non seulement en organisant une forme de travail précaire mais aussi en mettant en cause l'unicité de l'employeur (19).

Autre remise en cause : la multiactivité. Elle existe depuis longtemps dans l'agriculture. En France, 250 000 exploitants agricoles exercent aussi une profession non agricole. Le phénomène est encore plus développé aux États-Unis et en Allemagne fédérale. Le fantastique accroissement de productivité de l'agriculture a réduit les possibilités d'emploi. *Un million d'agriculteurs à temps partiel* titre Henry de Farcy, un bon connaisseur des problèmes agricoles (20). Par ailleurs, les activités de service voient également se développer des formes de multiactivité, en particulier dans les professions sociales et l'enseignement : des enseignants, des psychologues, des travailleurs sociaux divers s'assurent un revenu en contre partie de services rendus à une multiplicité d'organismes qui les rémunèrent sous forme de vacations (21). Ceci constitue le plus souvent un travail d'attente faute de trouver un véritable emploi. Ces emplois d'attente sont souvent occupés pendant plusieurs années par des titulaires de diplômes d'enseignement supérieur à la recherche de véritables emplois (22).

7. L'EMPLOI TYPIQUE S'EXERCE SUR UN LIEU DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE

Un véritable emploi s'exerce sur un lieu de travail spécifique. Domicile et lieu de travail sont distincts : l'usine, le magasin, le bureau sont les lieux de travail caractéristiques. Les formes de production précapitalistes confondaient souvent lieu de vie et lieu de travail (ex. la ferme). Les premiers ateliers se montent dans le jardin familial puis l'usine et la maison se séparent.

Des faits récents montrent certaines atteintes à cette spécificité, soit sous la forme du travail à domicile qui s'est beaucoup développé, en particulier en Italie, comme travail noir permettant aux entreprises d'échapper aux charges sociales et de produire à des coûts avantageux pour se bien placer dans la concurrence internationale et aux particuliers de percevoir une rémunération compatible avec le paiement par l'administration d'une pension d'invalidité par exemple (23), soit sous la forme d'une affectation à plusieurs entreprises, le contrat de travail incluant une clause de disponibilité à l'ensemble du groupe dont l'entreprise est filiale et le travail pouvant s'effectuer dans l'une ou l'autre des filiales du groupe (24).

---

(19) Voir à ce sujet le livre très complet de Guy Caire, *Les nouveaux marchands d'hommes*, Ed. Ouvrières, 1973 et l'étude collective de Marc Azoulay, Malika Bouaza et Étienne Duval, *L'intérim et sa place dans l'entreprise : de la rationalisation de la gestion du personnel à la systématisation du recours à l'intérim*, thèse de 3e cycle en sciences économiques, université Lyon II, 1979.

(20) Voir la référence de la note 15.

(21) Michel Auvolat, « La multiactivité dans le secteur tertiaire » (note interne, *Économie et humanisme*, mars 1979).

(22) L'enquête la plus récente à ce sujet est celle de Alain Bisbal, *L'insertion professionnelle des étudiants en sciences économiques ayant obtenu au minimum une licence entre 1975 et 1978* université de Montpellier I, 94 pages et annexes, 1979. Elle montre en particulier qu'avec la crise s'allonge pour les diplômés la durée d'occupation de ces emplois d'attente.

(23) Il y a environ 5 millions de personnes qui, en Italie, touchent une pension.

(24) L'excellente étude de Nicolas Rettenbach, *Diversité des formes juridiques du travail et restructuration des entreprises*, CERMSCA et ministère de la Justice, 1978. Une présentation en a été faire dans le n° 1 de *Travail et Emploi* (juin 1979), p. 23-27.

Travail à domicile pour échapper aux charges de la législation sociale ou fiscale, contrat de travail avec une clause de disponibilité qui transforme le salarié en intérimaire à plein temps au service d'une constellation d'entreprises sont encore à l'origine d'une multiplication de formes d'emploi atypiques.

8. A CHACUN SON EMPLOI

Dans l'emploi typique, chaque salarié a son emploi. Or, on note récemment une tendance au partage des emplois. La formule consiste à partager entre deux ou plusieurs personnes la responsabilité d'un seul et même poste à temps complet, la rémunération et les avantages sociaux étant calculés sur une base proportionnelle. C'est une forme de travail à temps partiel volontaire et permanente. Les équipes de travailleurs qui partagent le poste peuvent être constituées par des personnes qui ont des qualifications analogues : le fractionnement intéresse alors le temps de travail, ou par des personnes qui ont des qualifications complémentaires : le partage concerne alors la tâche à accomplir. La coordination entre les personnes qui partagent l'emploi est donc plus ou moins poussée.

Cette formule est pratiquée aux États-Unis, au Canada et en Suède dans des activités comme l'industrie, la banque et l'enseignement (25). Il est difficile de dire quel est son avenir mais elle met clairement en cause l'idée de « à chacun son emploi » qui est implicite dans la conception classique de l'emploi.

9. QUESTIONS SOULEVÉES PAR CETTE MULTIPLICATION D'EMPLOIS ATYPIQUES

Les remarques ci-dessus auront convaincu le lecteur du démantèlement du modèle unique de l'emploi : il y a emploi et emploi. Cela soulève une double question. D'abord une question statistique. Évaluer un volume d'emplois a-t-il grand sens lorsque les emplois considérés sont de nature très hétérogène, lorsque certains sont à la marge de l'activité et du chômage? De même, l'évaluation du nombre des chômeurs se fait sur une population très hétérogène allant d'actifs en transit entre deux emplois au sens classique du terme à des chômeurs récurrents (26) ou à des chômeurs de longue durée (27). Il vaudrait mieux prendre acte de l'éclatement du concept d'emploi et adapter en conséquence l'appareil statistique de saisie de la réalité du travail. L'orientation devrait se faire, semble-t-il, vers la connaissance des filières d'emploi, celles-ci étant appréhendées tant au niveau technologique et industriel qu'au niveau spatial et social.

La seconde question concerne l'interprétation socio-économique de cet éclatement du concept d'emploi. Elle est certainement liée à la crise actuelle du capitalisme occidental. Face à la montée du pouvoir syndical et à l'appui fourni aux salariés par le développement du droit du travail, les directions reprennent l'avantage grâce à la multiplication des formes d'emplois atypiques, et disposent désormais d'une marge de manœuvre plus grande et d'un rapport de force plus favorable. Mais cet élément fondamental n'est pas le seul car il y a aussi, en partie induit par lui et en partie autonome, la naissance et le développement d'attitudes nouvelles à l'égard du travail. Certaines stratégies personnelles d'emploi jouent de ces formes atypiques : emploi temporaire, emploi à mi-temps, multiactivité. Par ailleurs, certaines de ces formes atypiques d'emploi sont entrées dans un processus d'institutionnalisation : le travail intérimaire est régi par la loi du 3 janvier 1972; les contrats de travail à durée déterminée ont fait l'objet en 1979 d'un remodelage législatif; des circulaires administratives s'efforcent de définir les emplois d'utilité collective auxquels sont attachés certaines subventions; le travail à temps partiel se voit encouragé par certaines dispositions, etc. Au-delà de la segmentation du marché du travail, la question qui se pose n'est-elle pas celle de la fragmentation de la société elle-même avec une multiplication des risques d'éclatement?

---

(25) Barney Olmsted, « Un nouveau style de travail fait son apparition : le partage des emplois », *Revue* internationale du *Travail*, mai-juin 1979.

(26) Monique Orange et Didier Danger, *Réinscription à l'ANPE*. Enquête dans une agence pour l'emploi à Toulouse, Direction régionale du travail et de l'emploi, Midi-Pyrénées, juin 1979.

(27) *Premiers résultats de l'enquête auprès des demandeurs inscrits depuis plus de douze mois à l'ANPE*, ANPE, juin 1979.