

LES CAHIERS

DE L'INSTITUT D'AMENAGEMENT
ET D'URBANISME
DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE

FLEXIBILITÉS, PRÉCARITÉS

Temps de travail,
espaces de vie

N° 131-132 - 4^e trim. 2001 - 1^{er} trim. 2002 - 60 €

ISSN 0153-6184

PARUTION TRIMESTRIELLE
QUARTERLY REVIEW

LES CAHIERS

DE L'INSTITUT D'AMÉNAGEMENT
ET D'URBANISME
DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE

N°
131-132

PUBLICATION
TRIMESTRIELLE
CRÉÉE EN 1964
DÉCEMBRE 2001 - MARS 2002

Directeur de la publication
Jean Pierre DUFAY
jean-pierre.dufay@iaurif.org

Rédactrice en chef
Dominique LOCHON (01 53 85 77 11)
dominique.lochon@iaurif.org

Coordonnées pour ce numéro
Pascale LEROI (01 53 85 78 10)
pascale.leroi@iaurif.org

Comité de lecture
Ruth TERRY, Fouad AWADA, Joseph BERTHET,
François DUGÉNY, Claude GALDRIALT, Gérard LACOSTE,
Philippe MONTILLET, Jean-Pierre PALISSE, Christian THIBAUT

Presses
Catherine GROLÉE-BRAMAT (01 53 85 79 05)
catherine.bramat@iaurif.org

Traductions
TRADUCTIK, HALFMOON

Secrétariat administratif
Christine MORISCEAU (01 53 85 75 48)
christine.moriseau@iaurif.org

Direction artistique - Fabrication
Denis LACOMBE (01 53 85 79 44)
denis.lacombe@iaurif.org

Maquette - Illustrations
Claudine LHOSTE-ROUQUÉ (01 53 85 79 42)
claudine.rouque@iaurif.org

Cartographie
Davier FRANCE (01 53 85 79 47)
davier.france@iaurif.org

Bibliographie
Christine ALMANZOR (01 53 85 79 23)
christine.almanzor@iaurif.org

Mécanisme - Photographie
Mirette HIPPÉLAIN (01 53 85 79 66)
mirette.hippelain@iaurif.org

Cécile MORTIER de MONTFORT (01 53 85 75 18)
cecile-de-montfort@iaurif.org

Nicole ROMPHILON (01 53 85 75 32)
nicole.rompillon@iaurif.org

Commission de Fabrication
Roland GUENIFFET (01 53 85 79 43)
roland.gueniffet@iaurif.org

Impression : Guimota

Commission paritaire N° 811 AD
ISSN 0153-6184

© I A U R I F Mars 2002
Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés.
Les copies, reproductions, citations intégrales ou partielles pour utilisation
autre que strictement privée et individuelle, sont illicites sans autorisation
formelle de l'auteur ou de l'éditeur. La contrefaçon sera sanctionnée par
les articles 425 et suivants du code pénal (loi du 11-3-1957, art. 40 et 41)
Dépôt légal 1^{er} trimestre 2002

Diffusion scote et abonnement
Olivier LANGE (01 53 85 79 38)
olivier.lange@iaurif.org

	France	Etranger
Le numéro	36 €	38 €
Abonnement pour 4 numéros	87 €	98 €
Étudiants *		Remise 30 %

Sur place :
LIBRAIRIE ÎLE-DE-FRANCE, associé IAURIF
15, rue Falguière, Paris 15 (01 53 85 77 40)
Olivier LANGE (01 53 85 79 38)

Par correspondance :
INSTITUT D'AMÉNAGEMENT ET D'URBANISME
DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE
15, rue Falguière, 75740 Paris Cedex 15
abonnement et vente au numéro
<http://www.iaurif.org>

* Photocopie carte de l'année en cours. Tarif 2002

Éditorial :

**Flexibilités, précarités :
des équilibres à inventer**

Jean-Pierre Dufay

**Précarités, territoires
et temps sociaux**

Les conséquences de la flexibilité
de l'emploi en Île-de-France

Pascale Leroi, IAURIF

François Michon, CNRS/Matisse

45
**Contraintes de flexibilité et
nouvelles organisations productives**

La flexibilité : un phénomène
multidimensionnel

François Michon, CNRS/Matisse

L'impact des 35 heures sur la flexibilité
de l'emploi

Gilles Daniel, ACFCI

Les nouvelles formes d'organisation du
travail : vers la fin du taylorisme ?

Danièle Linhart, Travail et mobilités,
Université Paris X Nanterre, CNRS

Évolutions économiques et
statuts d'emplois en Île-de-France

Pascale Leroi et Vincent Gollain, IAURIF

Emplois temporaires et temps partiel
dans l'espace régional

Pascale Leroi, IAURIF

80
Le sous-emploi en Île-de-France

Josée Rakotomalala, Myrille Resplandy, INSEE

85
**La flexibilité de l'emploi et les nouvelles
relations de la ville à l'emploi**

Evelyne Perrin, Ministère de l'équipement

95
**Marchés régionaux du travail et vieillissement
de la population active à l'horizon 2020**

Gery Coomans, ISMEA

Sommaire



119
**Précarités :
transitions ou marginalisation ?**

Précarité professionnelle : instabilité de
l'emploi et insatisfaction au travail

Serge Paugam, CNRS

Vivre la précarité, trajectoires
et projets de vie : quelques enseignements
d'un programme de recherche

Martine Leroi, Centre d'études de l'emploi

Précarité et transitions professionnelles
des jeunes

Florence Lefresne, IRES

Les trajectoires sur le marché du travail
francilien au cours des années 90

Luc Brière, INSEE Île-de-France

L'insertion des demandeurs d'emploi
de première qualification : l'expérience de
l'association Transfer

Jean-Marc Lafitte, Transfer





171 Pauvreté, emploi et protection sociale

Actifs à bas revenus : bas salaires et travailleurs pauvres
Bénédicte Galtier, CERC/Université de Marne-la-Vallée
Pierre Concialdi, IRES

Pauvreté et précarité de l'emploi en Île-de-France
Mariette Sagot, IAURIF

Le RMI, entre protection sociale et emploi précaire
Jean-Luc Outin, CNRS/Matisse

209 Articulation temps de travail et autres temps sociaux

Les femmes et la réduction du temps de travail
Rachel Silvéra, SET-MATISSE, Paris I et ISERES-CGT

Du temps de travail aux temps des villes : l'enjeu des politiques temporelles
Jean-Yves Boulin, IRIS-CNRS

Temps de travail et autres temps sociaux : l'exemple de Poitiers
Dominique Royoux, Communauté d'agglomération de Poitiers

245 Bibliographie Brèves rencontres Biblio-brèves



Éditorial :

**On the need to strike a balance
between flexibility & precariousness**

Jean-Pierre Dufay

Precariousness, territories and societal times

Consequences of the flexibility in employment in Ile-de-France

Pascale Leroi, IAURIF

François Michon, CNRS/Matisse

**Flexibility constraints
and new productive
organisations**

**Flexibility: a multi-faceted
phenomenon**

François Michon, CNRS/Matisse

*The impact of the 35-hour
week on employment flexibility*

Gilles Daniel, ACFCI

**New forms of work organisation:
the end of Taylorian model ?**

Danièle Linhart,

Director of «Travail et mobilité»,
Paris X Nanterre University, CNRS

**Economic changes
and employment statuses**

in Ile-de-France

Pascale Leroi et Vincent Gollain,
IAURIF

*Temporary jobs and part time jobs
in the region*

Pascale Leroi, IAURIF

**Under-employment
in the Ile-de-France area**

Josée Ratotomalala,

Myrille Resplandy, Insee

**Flexible employment & the city's new
relationship with work**

Evelyne Perrin

Ministère de l'équipement

**Regional job markets and ageing
of the working population by 2020**

Gery Coomans, ISMEA

**Precariousness: transitions
or marginalisation ?**

**Professional precariousness:
Unstable jobs**

and unsatisfactory work

Serge Paugam, CNRS

Managing insecurity, paths

*& personal projects: lessons
from a research programme*

Martine Luro,

Centre d'études de l'emploi

Young people:

*insecure forms of employment
& routes into the job market*

Florence Lefresne, IRES

**Employment trends on
the greater Paris area job market
during 90s**

Luc Brière, Insee Ile-de-France

**First-qualification job seeker
integration: Transfer**

association's experience

Jean-Marc Lafitte, Transfer



In this issue



**Poverty, employment
and social security**

Low income employees:

low salaries and poor workers

Bénédicte Galtier,

CERC/Université de Marne-la-Vallée

Pierre Concialdi, IRES

Poverty & job insecurity

in the Île-de-France area

Mariette Sagot, Iaurif

RMI - French income support -

Between social and

insecure employment

Jean-Luc Outin, CNRS/Matisse

(Paris 1 University)

**Cohesive management
of working hours
and other societal times**

Women and work

time reduction

Rachel Silvéra, SET-MATISSE,

Paris I et ISERES-CGT

From working hours

to city time management:

the time policy issue

Jean-Yves Boulin, IRIS-CNRS

**Working time & other forms
of social time usage.**

A case study of Poitiers

Dominique Royoux,

Communauté d'agglomération
de Poitiers

The "Cahiers" enter the information age

An English-language version of the "Cahiers" can now
be obtained on line from the IAURIF web-site:

www.iaurif.org

From now on, translations of every article will be available on line,
allowing you not only to consult them on your computer screen
but also to print them out.

In the paper version, only the introductions to the articles and
the illustration captions will be expressed in both French and English.
By making an English-language version available on line, we are hoping
to increase the international readership of our "Cahiers"

On the need to strike a balance between flexibility & precariousness

Over the last thirty years the Ile-de-France area economy has undergone far-reaching change. While enhancing its competitiveness in line with other great European metropolises and adapting to the demands of globalisation, it has also become more fragile and vulnerable to fluctuations in international economic trends.

Companies have turned to varied forms of flexibility in order to cope with an increasingly unstable and uncertain economic environment. Subcontracting, relocation, new hybrid forms of employment, hiring or firing, wage policies have had a range of consequences on local workforces and local economies. A growing number of people are now affected in terms of income, welfare, working lives and their lives in general.

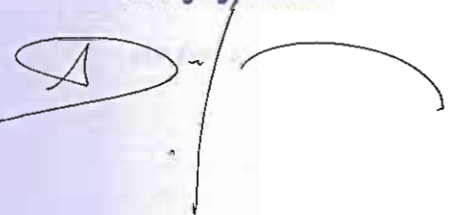
The situation has brought both constraints and opportunities. Changing employment and working patterns have coincided with societal change: individualisation of working, leisure and consumption practices, changes in family structures, rise in women entering the workplace, an emphasis on free time and independence.

In a region where economic centres of excellence can be found cheek by jowl with deprived districts, subject to stark contrasts between wealth and poverty, the stake is of key

importance and the issue of economic, social, spatial and time regulation paramount.

The demand for "flexibility" will require adaptation on both an individual and sub-regional level if "precariousness" is to be avoided. Meeting this challenge requires an innovative approach and it is local government's role to devise initiatives such as the recent "time agencies" in order to do so. This brief addresses a variety of issues from a range of viewpoints and looks to the future by forecasting changes on a regional and local level.

Jean-Pierre Dufay
Managing Director



Flexibilités, précarités : des équilibres à inventer



**Jean-Pierre
Dufay**
Directeur général

Au cours des trente dernières années, l'économie de l'Ile-de-France s'est considérablement transformée. Si elle est plus compétitive, dans la lignée des grandes métropoles européennes, et adaptée aux exigences de la mondialisation, elle est aussi plus fragile et dépendante des fluctuations conjoncturelles internationales.

Face à un environnement économique toujours plus instable et incertain, les entreprises trouvent dans les multiples facettes de la flexibilité un moyen de s'adapter. Sous-traitance, délocalisations, emplois atypiques, licenciements ou embauches, politique salariale, ne sont pas sans conséquences sur les actifs et les économies locales. Un nombre croissant de personnes est concerné en termes de revenus, de protection sociale, de parcours professionnels et, plus globalement, de trajectoires de vie.

Mais tout ne se joue pas en termes de contraintes, des opportunités se créent aussi. En effet, ces mutations de l'emploi et du travail rencontrent des évolutions sociétales : individualisation des pratiques de travail, ou de loisirs de consommation,

évolutions des structures familiales, développement de l'activité des femmes, recherche de temps libre et d'autonomie.

Dans une région francilienne où les pôles économiques d'excellence côtoient des quartiers en difficultés, où les contrastes entre richesse et pauvreté sont extrêmes, l'enjeu est important et la question des régulations économiques, sociales, spatiales et temporelles devient primordiale.

Etre «flexible» demande d'avoir les moyens de s'adapter, tant pour les individus que pour les territoires infra-régionaux, pour ne pas devenir «précaire». Face à ce défi, l'innovation paraît indispensable, et les collectivités locales doivent être porteuses d'initiatives telles les «agences du temps».

Né de regards croisés, ce cahier aborde des problématiques variées, que prolonge une lecture prospective de ces évolutions au niveau régional et local.

Des ateliers, des débats, un «Cahier»

Quelles sont les conséquences économiques, sociales et spatiales de la flexibilité de l'emploi en Ile-de-France ? Pour répondre à cette question, l'IAURIF a construit un projet en deux étapes, avec pour objectif de croiser des thématiques variées, de préciser des constats nationaux au niveau de l'Ile-de-France et de prolonger ces analyses par une lecture spatiale et territoriale.

1. Quatre ateliers (mars-juin 2001) ont réuni des spécialistes reconnus : économistes, géographes, sociologues, acteurs de l'aménagement. Ils ont exposé leurs travaux, confronté leurs analyses, alimentant un débat organisé entre ces intervenants, un groupe permanent d'experts et des invités spécifiques à chaque atelier. Le groupe permanent a suivi en continu les ateliers et assuré la mémoire d'une thématique transversale. Il a participé aux réflexions de l'IAURIF sur les particularités régionales et les conséquences territoriales.
2. Deuxième étape, une synthèse de l'ensemble des ateliers a été réalisée par François Michon et Pascale Leroi avec la participation du groupe permanent. Elle pose les termes du débat, s'appuie sur une relecture transversale des interventions et prolonge les ateliers par une vision des enjeux spécifiques à l'Ile-de-France, des conséquences prévisibles sur l'espace infra-régional et des régulations envisageables au niveau local.

Le Cahier 131-132 est composé de cette synthèse et des articles rédigés par les intervenants à la suite des ateliers. Quatre articles complémentaires ont rejoint cet ensemble. Plus de 70 personnes ont participé à ces travaux. L'IAURIF les remercie une nouvelle fois pour leur contribution.

Chefs de projets

Pascale Leroi, IAURIF et
François Michon, CNRS/MATISSE

Animation

Gérard Lacoste et Claude Gaudriault, IAURIF.

Groupe permanent

Christian Calzada, INSEE Ile-de-France ;
Jean-Pierre Chauvel, IAURIF ; Christine Corbillé, IAURIF ;
Dominique Doppia, DRTEFP ; Vincent Gollain, IAURIF ;
Jean-Pierre Labani, CFDT ; Evelyne Lemerrier, DREIF/GORE ;
Michel Micheau, Sciences Pô/urbanisme ;
Evelyne Perrin, ministère de l'Équipement/PUCA ;
Anne-Marie Roméra, IAURIF ; Mariette Sagot, IAURIF ;
Max Valencourt, ANDCP ;
Serge Wachter, ministère de l'Équipement/DRAST.

Intervenants et auteurs

Jean-Yves Boulin, CNRS/PARIS VIII Dauphine ;
Luc Brière, INSEE Ile-de-France ; Pierre Concialdi, IRES ;
Bénédicte Galtier, CERC/Université de Mame-la-Vallée ;
Vincent Gollain, IAURIF ; Jean-Marc Laffite, TRANSFER ;
Danièle Linhart, CNRS/Travail et mobilités ;
Florence Lefresne, IRES ; Pascale Leroi, IAURIF ;
François Michon, CNRS/MATISSE ;
Jean-Luc Outin, CNRS/MATISSE ; Serge Paugam, INSEE/CREST ;
Evelyne Perrin, ministère Equipement, PUCA ;
Dominique Royoux, Communauté d'agglomération de Poitiers ;
Mariette Sagot, IAURIF ; Rachel Silvera, Paris X.

Invités

Evelyne Antonio, ANPE Ile-de-France ;
Pierre Louis Aubert, RATP ; Elodie Béguere, DRTEFP ;
Christine Bellavoine, maire de Saint Denis ;
Christine Boiry, OFEM-CCIP ; François Catel ; ALJT,
Pascale Cattaneo, Mairie de Paris ;
Christiane Cellière, Initiatives 77 ;
Madame Chemineau, CTRAD ; Joëlle Coste, CCIP ;
Myriam Dalbarade, ORS ; Gilles Daniel, ACFCI ;
Brigitte Debras, INSEE Ile-de-France ;
Catherine Didier, UESL ; Ferial Drosso, IUP Créteil ;
Sylvie Esparsel, Observatoire social & politique de la ville ;
Pierre Gandossi, Mission locale intercommunale Poissy ;
Jean Grébert, Renault ; Yvonne Guilbert, INSEE ;
Patricia Guichon, Opiévo ; Francis Leconte, ADES ;
Céline Lemarié, Insee Ile-de-France ;
Evelyne Lemerrier, DREIF/GORE ; Alain Lenfant, Paris X ;
Corinna Lochmann, IAURIF ; Cécile Marynczak, ANPE Ile-de-France ;
Michel Micheau, Sciences Pô/urbanisme ; Guy Neyret, INSEE/CESR ;
Audrey Pérocheau, ANPE Poissy ; Laurent Perrin, IAURIF ;
Thierry Petit, IAURIF ; Frédérique Prédali, INRETS ;
Josée Rakotomalala, INSEE Ile-de-France ;
Dominique Riou, IAURIF ; Pascale Rohaut, DREIF ;
Hélène Sallet-Lavorel, IAURIF ; Louis Servant, IAURIF ;
Françoise Souffignac, IAURIF ; Alexandre Suquet, NSI ;
Joël Tarche, CFDT Ile-de-France ;
Jean Claude Vidal, mairie de Saint Denis ;
Jean Pierre Zana, ANDCP ; Armand Zouari, ANPE Ile-de-France.

Articles complémentaires

Géry Coomans, ISMEA ; Martine Lurol, CERC ;
Gilles Daniel ACFCI, Josée Rakotomalala, INSEE Ile-de-France.

Secrétariat administratif

Catherine Valderrama, laurif



PRÉCARITÉS TERRITOIRES ET TEMPS SOCIAUX

LES CONSÉQUENCES DE LA FLEXIBILITÉ
DE L'EMPLOI EN ILE-DE-FRANCE

P a s c a l e L E R O I
I A U R I F
F r a n ç o i s M I C H O N
C N R S / M A T I S S E

Depuis près d'un quart de siècle, la relation d'emploi⁽¹⁾ se transforme rapidement. Un aspect important du changement, c'est la fragilisation de cette relation. On songe aussitôt au développement de la flexibilité et, sur fond d'une progression du chômage quasi ininterrompue jusqu'aux dernières années 90, à la croissance rapide des formes précaires d'emploi, temps partiel et diverses formes de l'emploi temporaire au premier rang desquels les contrats à durée déterminée ou l'intérim. Le contraste est d'autant plus frappant avec la période dite des trente glorieuses, que l'on imagine aujourd'hui cette période sans doute plus idyllique qu'elle n'était, essentiellement faite en tout cas de croissance rapide et de plein emploi, de stabilité et de forte progression du pouvoir d'achat.

Par ailleurs, les fortes créations d'emploi et une décroissance rapide du chômage ont profondément marqué les dernières années 90. Elles n'ont pas vraiment ralenti le développement de l'emploi précaire. Sous une forme ou sous une autre, en particulier sous la forme de l'intérim, l'emploi précaire n'a cessé de gagner du terrain.

(1) Désigne l'ensemble des conditions d'emploi.

C'est dans ce contexte que l'IAURIF a voulu s'interroger sur les conséquences socioéconomiques et spatiales de la flexibilité de l'emploi. Il s'agissait d'explorer les multiples aspects de la flexibilité. Celle-ci, et ses effets de précarité, dépassent en effet très largement la simple dimension du statut de l'emploi. La flexibilité est interne ou externe, la distinction a maintes fois été au centre de débats acharnés. C'est dire que sous un même vocable sont désignés une grande variété de moyens par lesquels l'entreprise ou l'économie dans son ensemble s'adaptent à un environnement technique, économique et social, qui se transforme rapidement. La précarité atteint en tout cas toutes les dimensions du rapport salarial : la relation d'emploi en premier lieu, sa stabilité et sa pérennité, la nature juridique du contrat de travail en constituant un élément important mais loin d'en couvrir tous les aspects ; la relation de travail en second lieu, nature des conditions de travail, compétences mises en œuvre, possibilités ou difficultés d'épanouissement de l'individu dans l'exercice de son activité professionnelle ; la rémunération en troisième lieu, puisque celle-ci est aujourd'hui de plus en plus individualisée, puisque les plus faibles rémunérations sont apparemment souvent le résultat des intermittences de l'emploi ou de temps de travail réduits, et fréquemment associées aux situations de précarité.

La flexibilité ne peut se résumer aux suppressions d'emplois, au développement des emplois précaires et aux réorganisations du temps de travail accompagnant les 35 heures. C'est en amont une recombinaison des structures économiques et une reconfiguration de l'entreprise elle-même.

Flexibility cannot be summarised with the suppressions of employment, the development of precarious employment, and the reorganisations of the working time accompanying the 35-hour week. It is upstream a recombining of the economic structures and a reconfiguration of the company itself.

L'aurif a donc organisé quatre ateliers de travail qui se sont efforcés de souligner les multiples répercussions de la flexibilité productive sur le rapport salarial et d'en éclairer les aspects territoriaux et spatiaux, y compris dans les dimensions temporelles qui leur sont étroitement associées.

Un premier atelier s'est intéressé aux transformations qu'ont subies les organisations productives depuis la fin des trente glorieuses, afin de dresser le panorama de leurs incidences sur la relation d'emploi et le contenu du travail.

Un second atelier était consacré aux conséquences de ces transformations sur les relations d'emploi et les conditions de travail.

Un troisième atelier abordait les dimensions de rémunération et s'interrogeait sur les relations associant fréquemment précarité et pauvreté.

Une place à part était accordée aux phénomènes d'aménagement et de réduction du temps de travail, objet d'un quatrième atelier, puisque les dimensions spatiales ne peuvent être isolées des dimensions temporelles du travail et de l'emploi et des articulations entre travail et hors travail, en particulier dans une perspective d'aménagement du territoire.



M. Lacombe/aurif

Les nouvelles organisations productives

Pour introduire le travail de l'ensemble des ateliers, il fallait d'abord baliser le champ de préoccupations que configure la notion même de flexibilité, au niveau macro-économique comme à celui des entreprises, et rappeler les grandes dynamiques d'évolution de l'emploi que l'on peut associer à la montée des exigences de flexibilité. Puis les évolutions majeures du travail, en termes de gestion (l'individualisation du travail) et d'organisation (les modes d'implication de la main-d'œuvre) ont été questionnées. Les dimensions régionales et les aspects territoriaux ont enfin été examinés.

Flexibilité : comment s'adapter au changement ?

Pour **François Michon**, la notion même de flexibilité désigne en quelque sorte une capacité des économies et des entreprises à s'adapter à un environnement économique toujours plus instable, incertain. Une gamme très large de phénomènes économiques et de pratiques d'entreprises manifeste la prégnance des exigences de flexibilité aujourd'hui : l'ouverture des marchés et l'intensification de la compétition économique, les transformations sectorielles de l'économie, les réorganisations des entreprises, en particulier l'ensemble des phénomènes de délocalisation d'activités ou d'externalisation de fonctions qu'impliquent aujourd'hui ces réorganisations, tout cela joue de changements affectant l'activité de la main-d'œuvre, en particulier la réduction de l'activité des plus âgés et le développement de l'activité féminine. Tout cela fragilise l'emploi, transforme les conditions du travail.

La flexibilité ne peut donc se résumer aux suppressions d'emplois, au développement des emplois précaires, et aux réorganisations du temps de travail accompagnant les 35 heures. C'est en amont une recomposition des structures économiques et une reconfiguration de l'entreprise elle-même. En aval, ses conséquences sur l'emploi sont bien plus vastes. Elles concernent également le travail (les compétences requises, les conditions de travail) et les salaires (individualisation des rémunérations, intéressement). En même temps toutes ces conséquences se montrent largement diversifiées, en particulier d'un pays à l'autre, en fonction des outils qu'offrent les règles du travail et de l'emploi en vigueur (ces règles sont loin d'être semblables d'un pays à l'autre, y compris au sein de l'Union européenne). Elles s'avèrent même sur bien des plans ambigus : les mêmes emplois sont loin de cumuler tous les inconvénients de la flexibilité.

Formes individualisées d'implication du salarié

Mondialisation, recherche de croissance et de profit sont aussi évoquées comme une contrainte pesant lourdement sur les nouvelles organisations du travail et la gestion de la main-d'œuvre dans les années 90. Les stratégies d'implication individualisée et personnalisée des salariés que développent aujourd'hui les pratiques managériales ne sont cependant pas si neuves comme le précise **Danièle Linhart**. C'est dans les années 70, après mai 68 et dans la crainte d'une nouvelle explosion sociale que de telles stratégies ont commencé à déstabiliser les collectifs de travail en place.



Même si les principes tayloriens restent fréquemment en vigueur, on n'attend plus aujourd'hui la même contribution de la part du salarié. Néo taylorisme ou auto taylorisme, de nouvelles compétences sont requises : initiative, capacités relationnelles, adaptation. Mais ainsi, l'entreprise deviendrait vulnérable, diagnostique Danièle Linhart. On demande au salarié d'intégrer tous ces impératifs, d'atteindre des objectifs sur lesquels il n'est pas consulté, de répondre à des contraintes qui lui restent peu explicitées, de toujours se conformer aux procédures prescrites mais de développer simultanément une capacité de compréhension et de proposition d'innovation sur les procédures. Les frontières traditionnelles entre les cadres et les professions subalternes sont moins marquées, désormais les premiers sont soumis à des objectifs de productivité, les seconds doivent fortement s'impliquer dans leur travail. Stress, souffrances au travail se développent.

Ile-de-France, une économie forte, une précarité très localisée géographiquement

Région capitale, largement tournée vers l'économie internationale, l'Île-de-France a connu dans les années 70-90 une forte recomposition des activités économiques et des mouvements importants d'entreprises (fusions, délocalisations,...). Vincent Gollain et Pascale Leroi décrivent des réductions spectaculaires d'emploi dans les secteurs industriels et leur remplacement progressif par le développement des activités tertiaires. Celles-ci sont aujourd'hui largement dominantes en Île-de-France — elles occupent 81 % des emplois — dans une économie à forte valeur ajoutée où sont très présentes les fonctions stratégiques et la recherche.

Si dans ces années, l'Île-de-France a connu des périodes de forte dégradation de la situation du marché du travail, les taux de chômage et d'emploi

En Ile-de-France, en 1998, la reprise de la croissance de l'emploi régional salarié s'est accompagnée d'une diminution du chômage tandis que le nombre d'intérimaires et de personnes en contrat à durée déterminée continuait d'augmenter.

Since 1998 the resumption of the growth of salaried regional employment in the Ile-de-France area was accompanied by a reduction in unemployment while the number of temporary workers and people with fixed duration contracts continued to increase.



M. Lacombe/aurif



M. Lacombe/aurif

Des activités émergent dans les «niches urbaines», qui se caractérisent par des formes d'emploi très dérégulées et par des réseaux professionnels très territorialisés. C'est le cas de la confection et de la mode.

Activities have emerged from "urban niches" which are characterised by much deregulated forms of employment and by much territorialised professional networks (e.g. the clothing industry and fashion business).

La fragmentation des marchés locaux de l'emploi

Selon les résultats du programme de recherche Ville et Emploi, présentés par **Evelyne Perrin**, les nouvelles formes d'organisation et la tertiarisation du système productif se lisent sur la fragmentation des marchés urbains de l'emploi. Les grandes entreprises industrielles ne structurent plus les bassins d'emploi, les modes de gestion des activités en expansion contribuent à dissoudre les marchés locaux en segments cloisonnés.

Dans les «niches urbaines» émergent des activités qui se caractérisent par des formes d'emploi très dérégulées et par des réseaux professionnels très territorialisés. Ainsi de l'audiovisuel, de la confection et de la mode. Des activités informelles se développent dans les quartiers d'habitat social. Elles peuvent être créatrices de projets et porteuses de nouvelles compétences individuelles. Pour les aménageurs, c'est la question de l'accueil à moindre coût de ces nouvelles formes d'activité qui se pose. C'est aussi celle du niveau pertinent de régulation de ces activités. Divers modes de régulation locale émergent, ébauche d'une véritable régulation territoriale, capable de limiter les effets pervers de la flexibilité.

précaire y sont restés proportionnellement en dessous des niveaux moyens français. Cela s'explique par une plus forte proportion d'actifs qualifiés, par la nature des activités présentes sur la région. Le temps partiel, essentiellement féminin, y est aussi moins fréquent pour des raisons analogues : les Franciliennes sont plus souvent cadres, l'activité féminine est plus développée en Île-de-France qu'ailleurs.

Depuis 1998 la reprise de la croissance de l'emploi régional salarié s'est accompagnée d'une diminution du chômage tandis que le nombre d'intérimaires et de personnes en contrat à durée déterminée continuait d'augmenter. En 2000, pour la première fois depuis plusieurs années, le temps partiel diminuait. Par ailleurs, la localisation des emplois temporaires et des emplois à temps partiel au sein de la région ne paraît pas obéir à une logique spatiale identifiable. En revanche, le lieu de résidence des actifs sous statut précaire est clairement particularisé.



Les conditions de travail dégradées ne sont pas toujours liées aux emplois précaires

Serge Paugam rappelle que si l'on définit spontanément la précarité en termes de rapport à l'emploi, en opposant l'emploi stable à l'emploi instable et au chômage, le rapport au travail témoigne en revanche d'autres dimensions de précarité sociale. Ainsi, les conditions de travail subissent de nouveau une nette dégradation depuis quelques vingt années. Certes, les salariés peuvent bénéficier aujourd'hui d'une plus grande autonomie dans la réalisation de leur travail. Mais avec la généralisation des flux tendus, la montée des exigences de respect de normes de qualité, cela se double d'un renforcement des contraintes sur les rythmes. Les effets de stress au travail s'accroissent. Ils ne sont pas réservés aux exclus du travail.

Outre les effets sur la santé de ces diverses manifestations de la précarité, des difficultés familiales leur sont statistiquement associées. Les enjeux sont également politiques. Les difficultés de l'intégration paraissent susciter en effet des comportements syndicaux et politiques teintés de radicalisme et/ou de désillusion, de désintérêt voire d'apathie.

Serge Paugam dessine alors une matrice de la précarité (ou plutôt de son envers, l'intégration) au croisement de la précarité de l'emploi et de la précarité du travail. Une intégration idéale, dite « assurée », combine emploi stable et rapport « positif » au travail.

Une intégration dite « disqualifiante » cumule précarité de l'emploi et conditions de travail difficiles. Entre les deux, des situations mixtes. Précarité dans le travail sans précarité d'emploi, l'intégration est dite « laborieuse ». Précarité d'emploi et conditions de travail relativement bonnes, l'intégration est dite « incertaine ». Une conclusion forte s'impose : un regard centré sur le seul développement des formes particulières d'emploi ne donne pas une vision complète de la précarité. Il faut s'intéresser à la sphère du travail.

Travail, emploi,
intégration,
exclusion :
la précarité est
multidimensionnelle

Le deuxième atelier explorait deux des dimensions de la précarité, précarité de l'emploi d'une part, précarité du travail d'autre part. Ces deux précarités ne sont pas toujours, loin s'en faut, cumulées par les mêmes individus. Approchée à l'aune des trajectoires professionnelles qu'elle modèle, la précarité témoigne d'un enfermement dans la précarité sociale dont les victimes ont le plus grand mal à se prémunir. Mais elle témoigne également des opportunités que ces trajectoires peuvent offrir, une multiplicité d'expériences, la formation d'une compétence appréciée. Cette dynamique ambiguë voire contradictoire, positive et négative en même temps, est évidemment ce qui caractérise les processus de l'insertion professionnelle des jeunes.



M. Lacombe/aurif

La précarité des jeunes : les signes d'une transformation profonde

Quelle signification convient-il de donner à la précarité des jeunes : une simple phase de transition, sur le chemin de l'insertion, ou une marginalisation vraiment durable ? Répondre à cette interrogation implique de ne pas se contenter d'une vision de la précarité en termes de statut d'emploi. Florence Lefresne poursuit ici le propos de Serge Paugam. On observe un net allongement du temps de l'insertion professionnelle des jeunes. Un regard comparatif international identifie de fortes spécificités nationales concernant les dynamiques de l'insertion. Mais observe simultanément quelques points communs caractéristiques de la situation des jeunes dans divers pays. Ainsi de la polarisation sur des formes d'emploi souvent précaires par nature, qui leur sont de fait spécifiquement dévolues ; une nette discrimination des peu diplômés ; un fort déclassement à l'embauche ; des rémunérations de plus en plus faibles, par comparaison avec celles des aînés. Pourtant, les jeunes sont parmi les grands bénéficiaires de la reprise de l'emploi des dernières années de la décennie 90.

La précarité témoigne d'un enfermement dans la précarité sociale dont les victimes ont le plus grand mal à se prémunir. La généralisation des flux tendus, la montée des exigences de respect de normes de qualité accentuent les effets de stress.

Precariousness testifies to an entrapment within social precariousness against which the victim finds it very difficult to protect themselves. With the generalisation of tanded flows, the rise in the requirements of respect of standards of quality increase the effects of stress.

L'emploi devient plus précaire et les statuts se fragmentent, les normes d'emploi sont en rapide transformation. Les jeunes portent, tout naturellement puisqu'il s'agit d'une main-d'œuvre nouvelle, une large part du poids de ces changements. Mais le jeu reste ouvert et n'est pas exempt de contradictions. Car simultanément, les situations de travail se transforment rapidement, les compétences requises ne cessent de s'élever, les exigences de performance se renforcent. Cela paraît supposer sinon une meilleure stabilité d'emploi, en tout cas une capacité d'adaptation rapide aux situations nouvelles et/ou imprévues et une formation continue tout au long de la vie active, pour renouveler sans arrêt ses compétences. À défaut de stabilité sur un même emploi, cela paraît impliquer la sécurisation des trajectoires professionnelles. Au sein des nouvelles normes d'emploi qui se développent aujourd'hui, marquées par l'instabilité d'emploi, il devient indispensable de développer une telle sécurisation. Quoi qu'il en soit, l'enjeu, concernant les jeunes, est moins celui de leur marginalisation (qui atteint certes les plus faibles d'entre eux), mais celui des chemins de leur insertion.

Le CDI : un «plus» pour l'intégration sociale

L'action d'un ensemble d'associations menée sur divers bassins d'emploi est présentée par **Jean-Marc Lafitte**. Parmi ces associations, l'association bordelaise Transfer dont il est directeur. L'objectif est de conduire les personnes peu qualifiées jusqu'aux contrats de travail durables, afin de leur redonner une place au sein de la société. On admet en effet que si le contrat à durée indéterminée n'est plus une véritable garantie de stabilité professionnelle dans le long terme, il reste le moyen privilégié d'obtenir un statut social valorisant, de sortir de l'exclusion sociale.

En Ile-de-France, la transition de l'appareil éducatif vers l'emploi y apparaît relativement moins difficile. L'avantage relatif de la région résulte d'effets de structure, liés en particulier à ses orientations économiques et aux niveaux de qualification, en moyenne plus élevés.

The transition from the educational system towards employment appears relatively less difficult in the Ile-de-France area. These relative advantages of the area result from effects of structure related in particular to its economic orientation and the higher levels of qualification on average.



M. Lacombe/Aurif

L'insertion dans l'emploi : l'avantage relatif de l'Ile-de-France diminue

Les dimensions Ile-de-France des trajectoires observées sur le marché du travail (chômage-emploi précaire-emploi stable) sont résumées par **Luc Brière**. La région paraît bénéficier d'un avantage relatif indiscutable sur la province. Le chômage s'y prolonge moins, s'y termine plus souvent par un emploi stable, conduit moins souvent aux formes particulières d'emploi. Les sorties de formes particulières d'emploi s'y opèrent plus souvent vers l'emploi stable. La transition de l'appareil éducatif vers l'emploi y apparaît relativement moins difficile.

Bien entendu, ces avantages relatifs de la région résultent d'effets de structure, liés en particulier à ses orientations économiques et aux niveaux de qualification en moyenne plus élevés. Pourtant, sur les années 90 et en dépit de ces effets, on observe une tendance au resserrement de l'écart Ile-de-France / province.

Il s'agit de lutter contre les phénomènes de rejet qui caractérisent bon nombre de pratiques de recrutement des entreprises. Ces associations préparent les demandeurs d'emploi à leurs futures situations de travail. Elles cherchent à convaincre les employeurs de l'importance de la période post-embauche pour l'intégration des récents embauchés. Les entreprises accordent en effet la plus grande attention aux procédures de sélection et de recrutement. Mais elles négligent trop souvent cette post-embauche. Or le type de contrat de travail proposé à l'embauche, une bonne information sur ce qui sera demandé au salarié, la fixation d'objectifs progressifs paraissent être des facteurs essentiels d'une intégration réussie. Il s'agit donc de négocier cas par cas, avec les employeurs, les contrats proposés et les modalités de l'intégration des nouveaux embauchés.

Inégalités salariales, pauvreté, précarité

Chômage, fragilisation de la relation d'emploi et dégradation des conditions de travail. En France comme en bien d'autres pays, tout cela n'est pas la seule contrepartie des énormes efforts d'efficacité entrepris par les acteurs économiques. Une très forte pression s'exerce sur les salaires. La part salariale dans la valeur ajoutée, en d'autres termes la part des richesses créées que l'on consacre à la rémunération salariale, cette part s'est rapidement réduite. De plus, les modalités de la rémunération se sont rapidement transformées. Celle-ci est de plus en plus liée aux performances individuelles et aux résultats de l'entreprise, afin de flexibiliser les coûts salariaux. Enfin, les inégalités salariales se sont très nettement renforcées. Ce dernier constat était au centre d'un troisième atelier.

Aubert/Urba Images



Au-delà de la fragilité des indicateurs disponibles pour évaluer la pauvreté, la forte relation unissant pauvreté et précarité de l'emploi est indéniable : une large majorité des ménages pauvres a au moins l'un de ses membres travaillant à temps réduit sur l'année, soit par temps partiel, soit par contrat temporaire. Par ailleurs, l'Île-de-France est une région apparemment « favorisée », soumise toutefois à de très fortes inégalités. Enfin les incidences des politiques de lutte contre la précarité et la pauvreté font preuve d'une forte différenciation territoriale dans la pratique quotidienne de leur mise en œuvre.

Situation familiale et précarité d'emploi : les facteurs de la pauvreté salariée

Pierre Concialdi et Bénédicte Galtier montrent les cibles que vise aujourd'hui le renforcement des inégalités salariales : les très bas salaires d'abord, les titulaires d'un temps partiel ensuite. S'agit-il néanmoins d'un renforcement de la pauvreté ? La réponse n'est pas aisée. Car l'évaluation de l'importance de la population pauvre n'échappe pas aux conventions de la statistique. En particulier, le seuil que l'on se donne pour cette évaluation (d'un côté on est pauvre, de l'autre on ne l'est pas) pèse beaucoup sur les résultats. Un faible déplacement du seuil change complètement l'appréciation.

La configuration familiale constitue un élément d'identification des facteurs de pauvreté. Le ménage pauvre-type ne dispose que d'une seule source de revenu salarial et le petit nombre d'enfants est une caractéristique fréquente des ménages pauvres.

Family configuration is an identification element of the factors of poverty. The poor household has only one source of income and the small number of children is a frequent characteristic of the poor households.

L'identification des facteurs de pauvreté est moins sujette à discussion. En particulier l'identification des trois principaux d'entre eux. La configuration familiale tout d'abord. Le ménage pauvre standard ne dispose que d'une seule source de revenu salarial, qu'il s'agisse d'une famille monoparentale ou d'un couple dont l'un travaille et l'autre est sans emploi. Deuxième facteur, un petit nombre d'enfants est une caractéristique fréquente des ménages pauvres. Il prive en effet d'allocations familiales conséquentes, qui constituent en revanche une fraction importante des faibles revenus des ménages à plus grand nombre d'enfants. Un troisième facteur souligne enfin le poids de la précarité. Les deux-tiers des salariés pauvres ne travaillent pas toute l'année à temps complet. Ils sont pauvres parce que leur temps annuel de travail reste insuffisant, qu'il s'agisse de temps partiel ou de travail temporaire.

Un regard international souligne quelques nettes différences intra européennes. Au Nord, les situations de pauvreté sont associées à un temps de travail annuel insuffisant. Au Sud, elles sont liées à des faibles rémunérations du temps complet. Comme en bien d'autres domaines, la France est en situation intermédiaire entre le Nord et le Sud, elle se situe ici dans la moyenne européenne.

Cette description des caractéristiques des ménages à bas salaire montre à quel point la pauvreté a évolué. Il ne s'agit plus des personnes âgées retraitées comme c'était le cas durant les trente glorieuses. Ce sont des personnes beaucoup plus jeunes, en activité, et pour une bonne part en activité insuffisante, soit par chômage ou travail temporaire, irrégulier, soit par temps partiel.



M. Lacombe/aurif

Le poids du chômage de longue durée en Île-de-France

Fort rajeunissement des travailleurs pauvres, et baisse de la pauvreté relative des retraités, l'Île-de-France accentue ces caractéristiques nationales de la pauvreté. **Mariette Sagot** relève cependant qu'on y observe quelques traits spécifiques. Le poids des étrangers y est manifestement plus élevé, le poids des ménages à nombre élevé d'enfants également, et l'on songe évidemment au coût du logement en région parisienne. Ainsi, bien que la région prise dans son ensemble apparaisse privilégiée par ses plus faibles taux de chômage, la pauvreté y apparaît moins qu'ailleurs associée à un statut d'emploi précaire (à l'emploi temporaire, au temps partiel), et plus qu'ailleurs au chômage et plus encore au chômage de longue durée.



Le RMI : insertion ou indemnisation, les politiques locales font la différence

Le RMI a été mis en place comme une politique de compensation de la pauvreté et de la précarité. Il s'agissait de détacher le bénéfice de la protection sociale de l'occupation d'un emploi. Le RMI participe ainsi d'une re définition des missions, principes et modes d'action, de la protection sociale. Mais pour **Jean-Luc Outin**, il participe surtout d'une révision des articulations entre protection sociale et emploi. Il veut en effet substituer aux divers minima sociaux dont le bénéfice est limité dans le temps dans l'espoir d'inciter au retour à l'emploi, un dispositif resserrant la relation entre le versement d'une prestation monétaire et l'insertion professionnelle. Il tente donc d'articuler trois composantes : le versement d'une prestation monétaire, l'accès aux droits sociaux, l'insertion professionnelle.

Le lien unissant le développement économique du territoire et la montée de la précarité suit des cheminements variés, contradictoires.

The bond linking the economic development of the territory and the rise of precariousness follows various, contradictory routes.

Cette articulation s'est faite selon plusieurs logiques distinctes, qui sans doute se sont pondérées de différentes façons, au cours du temps d'une part, en particulier avec les transformations de la situation de l'emploi, sur les divers territoires d'autre part, compte tenu des spécificités territoriales du marché du travail. Les niveaux élevés de chômage de longue durée, la forte précarité de l'emploi valorisent en effet les dimensions de revenu d'existence que possède le RMI. Une forte dynamique de l'emploi souligne au contraire une logique d'impôt négatif. Par ailleurs, le RMI est mis en œuvre par des acteurs locaux et régionaux qui valorisent différemment ses dimensions d'insertion professionnelle. On perçoit sous cet angle des différences territoriales assez sensibles, d'une logique d'allocation chômage d'un côté à une logique de revenu de transition accompagnant un processus d'insertion d'un autre côté, lorsque les acteurs locaux se mobilisent fortement sur le sujet.

Du temps de travail au temps des villes

La diversification des temps de travail et l'articulation des différents temps sociaux à l'échelle territoriale ont fait l'objet d'un quatrième et dernier atelier. Ce sont des thèmes très étroitement associés aux questions abordées dans les ateliers précédents. La gestion des temps de travail (annualisation, heures supplémentaires, individualisation des horaires, temps partiel) est aujourd'hui pour l'entreprise un instrument essentiel de la flexibilité qu'elle recherche. Cette flexibilité se lit non seulement dans la précarité des contrats de travail, en particulier ceux que l'on propose aux nouveaux arrivants sur le marché du travail, mais aussi dans les organisations que l'on met en place, tout spécialement aujourd'hui dans les organisations des temps de travail. Quand la faiblesse des heures travaillées se cumule avec des bas salaires, les revenus ne sont plus suffisants, certains ménages entrent en situation de pauvreté. Le temps partiel en particulier a des effets non négligeables sur les trajectoires professionnelles, notamment celles des femmes.

Une lecture très contrastée des évolutions actuelles du temps de travail s'impose donc. Aux aspirations individuelles à la réduction du temps de travail et aux satisfactions individuelles que procure un temps libre plus conséquent s'opposent les précarités et la montée des inégalités qui sont fréquemment associées aux modalités individuelles de réduction du temps de travail (en particulier le temps partiel). Il faut ajouter au tableau l'apparition de conflits quant à l'usage du temps et de l'espace. La difficulté de concilier les différents temps sociaux à l'échelle de la sphère privée mais aussi à l'échelle territoriale, questionne les limites à apporter à un système qui paraît de plus en plus dérégulé et inégalitaire, et ouvre la voie à de nouvelles pratiques dans l'aménagement du territoire.

Temps de travail : les femmes à la fois victimes et pionnières

Rachel Silvera souligne la position paradoxale dans laquelle se trouvent les femmes. Aujourd'hui très présentes sur le marché du travail, elles sont aussi traditionnellement et culturellement au centre de l'organisation de la cellule familiale. Par cette double fonction, elles sont au cœur des revendications sur l'aménagement du temps de travail, pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ce sont les premières à avoir revendiqué, en Italie, que des débats s'engagent sur les horaires des services en ville. Mais parallèlement, les évolutions récentes du temps de travail (temps partiel, heures supplémentaires, ARTT) semblent renforcer les inégalités de genre dans la sphère professionnelle comme dans la sphère privée.

Les femmes, très présentes sur le marché du travail, mais aussi traditionnellement et culturellement au centre de l'organisation de la cellule familiale, sont au cœur des revendications sur l'aménagement du temps de travail, pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Women are highly present in the labour market but they are also traditionally and culturally in the centre of the organisation of the family unit. By this double function, they are in the heart of the claims for the adaptation of working time, for a better conciliation between professional life and private life.

M. Lacombe/Aurif





M. Lacombe/aurif

Les usages du temps libéré ne sont pas neutres socialement. Les modalités de la réduction du temps de travail influent sur la satisfaction exprimée et les usages du temps libéré.

The uses of released time are not neutral socially. The methods of the reduction of the working time influence expressed satisfaction and the uses of released time.

De nouveaux usages du temps et de l'espace

En ce qui concerne le temps partiel, deux raisons sont avancées par l'auteur. D'une part la masse des emplois à temps partiel créés à une période récente dans les activités de commerce et de services, occupés principalement par des femmes, sont des emplois de faibles rémunérations et conduisant à un développement de la précarité de l'emploi. D'autre part, dans notre société, le temps partiel est perçu comme étant réservé aux femmes, face à un modèle masculin où la disponibilité est synonyme de compétence professionnelle. Dans cette configuration, faire le choix du « passage au temps partiel » par exemple avec l'arrivée des enfants, expose les femmes à des risques de marginalisation dans leur entreprise, et produit en tout cas des incidences fortes sur leurs trajectoires professionnelles.

Quant à la réduction collective du temps de travail, des enquêtes menées auprès de salariés sur les usages du temps libéré après la première loi Aubry, montrent que le non partage des tâches domestiques entre les hommes et les femmes en France ne se réduit pas, bien au contraire. Ce qui n'empêche pas les femmes comme les hommes d'exprimer une satisfaction générale face à ce gain de temps non travaillé.

Des usages du temps libéré, il en est aussi question dans l'intervention de **Jean-Yves Boulin** axée sur l'articulation entre le temps de travail et les autres temps sociaux. Si la réduction des temps de travail et les modalités de réduction de ce temps répondent à une certaine demande sociale (individualisation, autonomie, nouvelles configurations familiales,...), elle s'inscrit aussi dans le contexte économique actuel où les organisations productives recherchent davantage de flexibilité. Ces deux mouvements (aspirations individuelles et objectifs du système productif) résument toute la contradiction et la complexité qui entourent ces évolutions.

L'auteur précise tout d'abord que selon les premières enquêtes sur la réduction du temps de travail, les usages du temps libéré ne sont pas neutres socialement. Face à un objectif commun de « maîtriser individuellement de son temps », les réponses ne sont pas les mêmes. Les modalités de la réduction (réduction journalière, hebdomadaire, compte épargne-temps,...) influent sur la satisfaction exprimée et les usages du temps libéré. Bien entendu, le degré de satisfaction paraît également dépendant de bien d'autres facteurs, tout particulièrement le revenu et le sexe et l'on est tenté d'ajouter l'histoire personnelle et culturelle des individus.



Goby/Dreif

La gestion des temps de travail est aujourd'hui pour l'entreprise un instrument essentiel de la flexibilité qu'elle recherche. La difficulté de concilier les différents temps sociaux laisse apparaître des conflits quant à l'usage du temps et de l'espace.

The management of the working times is today for the company an essential instrument of the flexibility, which it seeks. The difficulty in reconciling various societal times makes it appear conflicts as for the use of time and space.

Deuxième aspect, Jean-Yves Boulin évoque les différents temps de la ville (transports, consommation, loisirs, temps scolaires et bien sûr temps de travail). L'organisation de ces temps se complexifie tandis que de nouvelles demandes émergent. Comment les territoires (commune, communauté d'agglomération, région,...) peuvent-ils s'emparer de ces évolutions pour ne pas les subir ? En Italie, ce sont les femmes qui ont réagi les premières aboutissant aux premiers « bureaux des temps ». Le mouvement s'étend aujourd'hui à d'autres pays européens (Pays Bas, France et Espagne) où des réflexions et des expériences se mettent en place. En Île-de-France, le service de recherche de la ville de Saint Denis privilégie l'approche temporelle et plus récemment la ville de Paris a créé une délégation « égalité hommes/femmes et bureaux des temps ».

Poitiers, une expérience d'agence du temps

Une des illustrations de ces innovations est la création d'une agence des temps sur la communauté d'agglomération de Poitiers. Son directeur **Dominique Royoux**, explique cette démarche, sans précédent en France. Elle repose sur une analyse des différents temps d'un territoire et sur la traduction de demandes individuelles en besoins collectifs. Elle s'efforce de prendre en compte les demandes des catégories peu ou pas solvables. Comment répondre par exemple à la demande de garde d'enfants pour les personnes qui travaillent en horaires décalés et qui ne peuvent rémunérer une baby-sitter ? Cette démarche fait des collectivités locales des acteurs (adapter les services publics), des concepteurs (innover et passer d'une démarche spatiale d'aménagement du territoire à une démarche spatio-temporelle) et surtout des médiateurs (concilier les demandes et les différents temps du territoire et poser des limites à une dérégulation maximale des horaires de travail). À la complexité d'une démarche qui repose sur une concertation très large s'oppose le pragmatisme des actions. À Poitiers par exemple, on citera un aménagement des heures de cours de l'université pour limiter les embouteillages aux heures de pointe à la sortie du campus, l'ouverture de crèches le samedi, ou encore la création de « soirées de services ».

Flexibilités, précarités et espaces

Le «territoire» est un espace géographique structuré et diversifié. C'est en même temps un espace d'action politique. Le travail des ateliers s'est efforcé de conjuguer ces deux aspects. Les spécificités des dynamiques du travail de l'emploi et de la précarité en Île-de-France, ainsi que leur grande diversité au sein de la région ont naturellement été rappelées. Elles ont été déclinées dans leur double dimension, spatiale et temporelle, en termes de déplacement et de mobilité des personnes sur le territoire. Elles ont été mises en perspective en termes de gouvernance : les contours des actions envisageables ont été évoqués, actions publiques ou actions privées, aux divers échelons régionaux et locaux.



M. Lacombe/laurif

La grande métropole : un territoire de contrastes

La région Île-de-France se distingue par le poids des activités tertiaires qui y sont implantées, par la qualification de la main-d'œuvre, plus élevée que sur l'ensemble national. Le poids des revenus du travail est plus important en Île-de-France qu'en province (63 % de l'ensemble des revenus, contre 56 %⁽²⁾). Par ces seuls effets de structure, les composantes de la précarité et de la pauvreté s'éloignent quelque peu de la situation moyenne française. Les emplois à statuts temporaires, le travail à temps partiel et les régimes atypiques de temps de travail concernent certes les mêmes catégories d'actifs qu'ailleurs (faiblement qualifiés, jeunes, femmes et immigrés) mais ces formes d'emploi y sont globalement moins présentes. Les trajectoires des actifs conduisent plus souvent vers des emplois stables, les taux de chômage sont moins élevés. La part des travailleurs pauvres et des bas salaires est sans doute plus réduite, mais les caractéristiques propres aux nouvelles formes de pauvreté — en particulier : davantage de jeunes actifs, moins de retraités concernés — y sont accentuées.

La région Île-de-France se distingue à la fois par le poids des activités tertiaires qui y sont implantées, par la qualification de la main-d'œuvre, plus élevée que sur l'ensemble national. Le poids des revenus du travail est plus important en Île-de-France qu'en province.

The Île-de-France area is characterised by the weight of the activities from the tertiary sector, which is established there, by the qualification of the labour force, higher than the national level. The weight of the labour incomes is more significant in the Île-de-France area than in the provinces.

(2) Revenus du travail : salaires nets + excédents bruts d'exploitation, source : estimations INSEE, 1996 ; Insee Première n° 617, novembre 1998.

Mais en Île-de-France, les contrastes sont extrêmes. Ce sont d'abord des contrastes économiques. Y coexistent des secteurs géographiques en développement accéléré et des secteurs en déshérence. L'implantation territoriale des activités est très peu homogène, les taux d'emploi sont très inégalement répartis sur le territoire. Ces contrastes ont naturellement des dimensions sociales fortes, concernant les niveaux et les types de qualifications, les revenus, les structures familiales, les modes de vie. C'est une caractéristique générale des grandes agglomérations. Elle est nettement plus accentuée en région parisienne que sur les autres grandes agglomérations françaises, ne serait-ce que par un effet de taille.

On peut presque dire qu'en Île-de-France, quand on est riche on est plus riche qu'ailleurs en France, quand on est pauvre, on y est plus pauvre. Les niveaux élevés de revenu sont en effet plus élevés en région parisienne. En même temps, l'Île-de-France accueille 30 % des habitants des quartiers défavorisés³, les effectifs du RMI y croissent plus vite⁴, également ceux des bénéficiaires de l'allocation parents isolés (mais il est vrai que les familles mono parentales y sont proportionnellement plus nombreuses⁵). Faut-il rappeler que le coût de la vie et des logements, à l'achat comme à la location⁶, est nettement plus élevé ? Se superpose à cette situation globale, des contrastes internes extrêmes : 48 % d'écart entre les salaires⁷ moyens des Hauts de Seine et de la Seine et Marne, le taux de chômage de la Seine-Saint-Denis (11,2 %) est deux fois plus élevé que celui des Yvelines (5,2 %)⁸. La banlieue nord de Paris fait partie des trois principales régions à précarité avec le pourtour méditerranéen (Corse incluse) et le nord de la France. Elle côtoie les Hauts de Seine, département francilien le moins touché par la pauvreté⁹.

(3) Habitants en ZUS : zones urbaines sensibles, (source IAURIF, données Insee, Recensement général de la population GP1999.)

(4) Source : IAURIF, données CAF

(5) En Île-de-France, 19,7 % des familles avec enfants de moins de 25 ans sont des familles monoparentales au lieu de 17,4 % en France (source IAURIF, données RGP 1999).

Les contraintes ou opportunités de la flexibilité «sur le local»

Les grandes métropoles sont sans doute plus réactives au déroulement des cycles économiques. C'est du moins ce qui se lit sur les évolutions de l'emploi. Naturellement les entreprises qui y sont implantées n'échappent pas au mouvement général de flexibilisation. En Île-de-France, les modes de gestion de la main-d'œuvre paraissent faire preuve d'une meilleure anticipation des évolutions prévisibles, voire même s'avèrent plus innovants qu'ailleurs. Ainsi, l'intérim, phénomène traditionnellement nettement plus industriel que tertiaire, pèse donc un peu moins que sur la France entière, par simple effet de structure. Mais il s'y est développé plus rapidement au cours du boom de l'emploi sur les dernières années quatre-vingt dix¹⁰. C'est à Paris d'abord que les entreprises de travail temporaire tentent aujourd'hui de se développer sur de nouveaux créneaux, en particulier sur les métiers des nouvelles technologies et sur les hautes qualifications ; que se sont ouvertes les premières agences d'intérim spécialisées dans le recrutement des cadres, ou, initiative plus récente de l'un des grands groupes du travail temporaire, destinée aux «seniors».

(6) Le coût moyen d'achat du logement neuf : atteignait 2 378 euros le m² être carré en 1996 au lieu de moins de 1 525 euros en province (source INSEE). Prix moyen location en France : 5,14 euros/m², 6,42 euros/m² dans le secteur libre ; en Île-de-France : 7,03 euros/m² (secteur libre 67,9) (source INSEE janvier 2000).

(7) Données DADS de 1995 réactualisées 1996 (cf. «L'évolution des salaires en Île-de-France», in *Île-de-France* à la page, n°149, décembre 1997).

(8) Taux de chômage BIT (source Insee, mars 2001).

(9) Broilliard C., Lejeannic T., Oger P. (1998), «Une source, une méthode pour mesurer localement la pauvreté» in «Approches locales et territoriales des phénomènes sociaux», *Recherches et prévisions* (CAF), n°52, juin.

(10) 16 % de l'emploi intérimaire français est localisé en région Île-de-France. L'intérim y représente ainsi 1,5 % des emplois, contre 2,0 % sur la France entière (source : INSEE, enquête sur l'emploi 1999). Il y bénéficie pourtant d'une progression annuelle beaucoup plus rapide ces dernières années, + 21 % de 98 à 99 en équivalent temps plein annuel, + 12,5 % pour la France entière (selon le rapport annuel 1999 du Syndicat des Entreprises de travail temporaire).

La flexibilité que recherchent les entreprises rejaillit sur les communes qui les accueillent. D'une part, parce que l'entreprise, plus versatile, rend l'équilibre économique de la commune plus incertain. Or, à l'échelle d'un bassin d'emploi, la fermeture d'un grand établissement en particulier, a des effets dramatiques. L'entreprise est aussi plus exigeante (services, environnement social et urbain), et dans un contexte de concurrence urbaine, les communes les plus attractives aux yeux des entreprises paraissent les mieux armées. D'autre part, les emplois informels, les formes d'emploi précaire, dans certains cas les activités nouvelles également, sont les plus touchés par les premiers ralentissements de la conjoncture.

Le lien unissant le développement économique du territoire et la montée de la précarité suit des cheminevements variés, contradictoires. Les communes solides économiquement, qui accueillent les créations d'emplois paraissent les mieux armées pour lutter contre les effets sociaux de la précarité et de la pauvreté. Mais ce ne sont pas toujours les plus concernées. Les ateliers ont rappelé la complexité des dynamiques à l'œuvre aujourd'hui et la variété de leurs effets sur l'organisation des territoires.

L'environnement local, communal, ne se limite pas à attirer ou décourager les implantations d'emploi. Il joue également un rôle du côté des ressources en main-d'œuvre et de l'employabilité des actifs : que l'on songe par exemple aux inégalités de la qualité du système éducatif ; ou encore aux effets stigmatisants de l'adresse du domicile des demandeurs d'emploi. De ce point de vue on peut prévoir que les inégalités spatiales pourraient se renforcer à l'avenir entre zones d'accueil d'emplois et zones en déshérence économique. Mais il arrive que la cohérence d'un tel système inégalitaire se fissure. Des opportunités se créent aussi. Des activités nouvelles s'installent dans les friches urbaines. Des emplois informels se développent dans les quartiers en difficultés. Ils peuvent s'avérer dans certains cas porteurs de compétence.



M. Lacombe/aurif

La fragilisation de la relation d'emploi, même accompagnée d'une sécurisation des trajectoires, change les données de la mobilité au sein de l'espace régional. Les contrats temporaires de travail se développent, les modes d'organisation des entreprises imposent aujourd'hui bien plus de changements de lieux de travail.

The weakening of the relation of employment even accompanied by more secured trajectories changes the mobility within regional space. Temporary contracts of work develop, but also the modes of organisation of the companies impose today many more changes of places of work.

Les zones d'emploi fragile ne sont pas nécessairement des zones de précarité sociale. D'abord parce que celles-ci sont plutôt des zones à activités spécifiques, qui pratiquent fréquemment une gestion ultra flexible de leur main-d'œuvre : activités informelles ou centres commerciaux par exemple. Ensuite parce que la localisation de la précarité sociale paraît davantage liée au logement qu'à l'emploi. Les fortes différences territoriales qui affectent les prix du logement renforcent évidemment les caractéristiques de la géographie sociale francilienne. Les précaires et les pauvres résident dans les mêmes zones spécifiques, celles dont le logement est le moins coûteux. Il convient toutefois de rappeler que les différences territoriales dans les prix du logement s'avèrent notablement moins fortes dans le secteur HLM que dans le secteur privé.

L'élévation des niveaux de qualification paraissent éloigner géographiquement l'emploi et le logement, l'aire de recrutement des cadres est plus vaste que celle des non qualifiés mais les pôles d'emploi demeurent globalement les mêmes. Offre d'emploi, et offre résidentielle et de transports s'articulent différemment suivant les catégories d'actifs. Cela distend encore plus le lien que l'on est tenté de faire entre zones d'emploi fragile et zones de précarité sociale. De même les personnes en situation d'insertion sur le marché du travail (une bonne part de la main-d'œuvre juvénile et des emplois temporaires), les emplois de services aux particuliers (femmes de ménage travaillant moins de 15 heures par semaine des banlieues nord,...) résident le plus souvent loin de leur lieu de travail à l'inverse, par exemple, des actifs cadres en fin de carrière qui se rapprochent¹⁰ de leur lieu de travail.

On note par ailleurs une sorte de redoublement des effets territorialisés de la précarité, concernant par exemple les emplois de service aux particuliers (ménages, garde d'enfants). Ces personnes subissent dans leur activité la précarité locale des ménages employeurs eux mêmes, ou sont contraintes de s'éloigner de leur domicile pour trouver un autre emploi. Compte tenu des plages limitées de durée de travail de chacun de ces emplois, les temps de transport sont allongés, jusqu'à devenir parfois équivalents aux temps de travail. En période de précarisation sociale et de chômage de masse, la précarité s'oppose à la mobilité qu'elle soit sociale, professionnelle ou résidentielle, provoquant des situations de repli sur la sphère domestique.¹¹

Lieux de travail multiples, logement unique

La fragilisation de la relation d'emploi, même accompagnée d'une sécurisation des trajectoires comme le proposent certains aujourd'hui, change les données de la mobilité au sein de l'espace régional. Non seulement les contrats temporaires de travail se développent, mais les modes d'organisation des entreprises imposent aujourd'hui bien plus de changements de lieux de travail qu'auparavant, y compris au sein d'un même contrat d'emploi stable. En dépit des successions de lieu de travail, l'étendue du bassin d'emploi et l'éventail des possibilités d'emploi qu'offre la grande agglomération, ses facilités de transport, favorisent le maintien dans un même logement, et le développement des déplacements journaliers. S'y rajoute la difficulté de changer de logement pour de multiples raisons (bi-activité des couples, coûts différenciés géographiquement, système d'attribution du parc social).



(10) Source : B. Baccaini

(11) B. Appay et alii, «Précarisation salariale et précarisation familiale», programme de recherche MIRE, DARES, CNAF «précarités, trajectoires et projets de vie».

L'accélération des vitesses de déplacement et la maîtrise des emplois du temps permettent aujourd'hui de naviguer plus rapidement et plus facilement entre plusieurs espaces. Les possibilités de se déplacer hors des heures de pointe réduisent les temps de transport, en améliorent le confort et en réduisent la fatigue, favorisent sans doute un éloignement du domicile et du lieu de travail. Les caractéristiques spécifiques des divers lieux pourraient en être renforcées : communes «dortoirs», pôles d'emploi, communes de résidences secondaires, zones de loisirs, à l'exemple du quartier des Docks à Londres où les zones résidentielles sont abandonnées le week-end au profit des résidences secondaires. Bien d'autres choses jouent pourtant en sens inverse. Un temps de déplacement domicile-travail trop long par rapport au temps de travail accentue d'autant mieux les réticences des salariés que les salaires sont faibles et qu'une conjoncture vigoureuse rapproche les possibilités d'emploi du domicile. Les évolutions du temps de travail, réduction de la durée du travail, individualisation des horaires et développement du temps partiel par exemple, contribuent sans doute à transformer les migrations alternantes.

Mais les incidences restent apparemment contradictoires. De fait, on a pu remarquer que le temps partiel ou les contrats de courte durée tendent à réduire les distances domicile-travail des femmes ; ou encore que certaines entreprises, par exemple dans le secteur du nettoyage, exigent une résidence proche du lieu de travail. Le temps partiel et les horaires décalés, pèsent alors dans le sens d'un rétrécissement de l'aire des marchés locaux de l'emploi. De même, la moindre fréquence des transports hors des heures de pointe, la montée de l'insécurité précisément hors de ces heures, allongent les temps et accentuent les risques des déplacements éloignés. Les difficultés de recrutement que l'on a pu observer sur les lieux d'emploi fonctionnant en horaires décalés, plates-formes aéroportuaires ou centres commerciaux par exemple, en témoignent sans doute. Posséder un moyen individuel de transport est dans certains cas indispensable, contribuant aux difficultés d'accès à l'emploi.

Un espace urbain redessiné

Bien entendu les dynamiques affectant aujourd'hui les «temps de la ville» ne se réduisent pas aux temps de travail et de trajet domicile travail. La montée des pratiques individualisées, touche également les pratiques de consommation et de loisir.



La montée des pratiques individualisées ne se réduit pas seulement aux temps de travail et de trajet domicile-travail. Elle touche également les pratiques de consommation, à l'image des centres commerciaux de banlieue qui élargissent leurs plages horaires d'ouverture par rapport à celles des centres villes.

The rise of individualised practices are not only reduced to the working times and travelling time. It also includes the practices of consumption, the new trend of the shopping centres of suburbs that widen their opening times compared to those of the town centres.

Les horaires d'ouverture des commerces, des équipements, des lieux de loisirs s'adaptent aux évolutions des temps de travail, cherchent à satisfaire des besoins multiples et diversifiés. Par exemple, les nouvelles orientations «espaces de loisirs et de détente» des centres commerciaux de banlieue élargissent les plages horaires d'ouverture par rapport à celles des centres villes. C'est l'espace urbain lui-même qui pourrait être ainsi redessiné. Des espaces aux horaires classiques, mais également des quartiers fonctionnant très tard : cela conduirait à de nouvelles centralités «nocturnes», au développement de nouveaux contrastes organisateurs du milieu urbain.

L'étalement urbain, la congestion des transports et les difficultés de déplacement qui en résultent ne peuvent évidemment pas être ignorés. La part de la voiture particulière dans les déplacements infra régionaux pourrait s'en trouver renforcée en contradiction avec les objectifs des plans de déplacements urbains. Certaines catégories de population pourraient manifester un «ras le bol» des déplacements, opérer un retour vers des loisirs de proximité, ou encore rechercher une meilleure adéquation spatiale entre lieu de résidence et lieu de travail, des temps de transport domicile-travail moins longs. Les résultats du dernier recensement ont ainsi mis en évidence le nouveau dynamisme démographique et économique de zones urbaines de province, bénéficiant de la migration de jeunes actifs parisiens. Bien reliées à Paris, moins congestionnées, ces zones bénéficient en effet de temps de transports domicile-travail moins longs, de possibilités attractives de loisirs (la proximité de la mer, le climat).

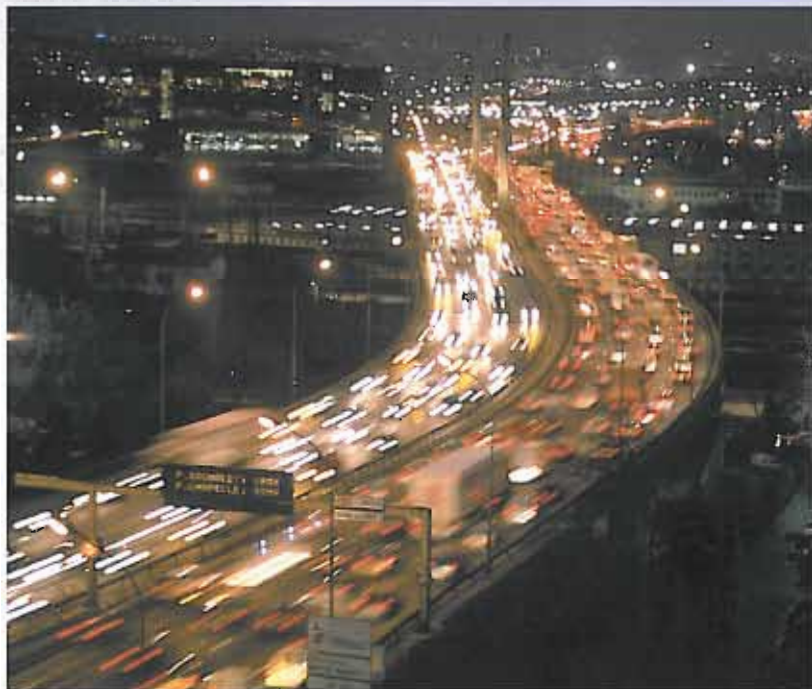
L'étalement urbain, la congestion des transports et les difficultés de déplacement ne peuvent être ignorés. Certaines catégories de population pourraient manifester le désir d'une adéquation spatiale entre lieu de résidence et lieu de travail...

The urban spreading out, the congestion of transport and the difficulties of displacement, cannot be ignored. Certain categories of population could express a seek for a better space adequacy between place of residence and place of work...



Les économistes en particulier mettent l'accent sur la «globalisation» des marchés, qui dépossèdent les pouvoirs publics nationaux de leurs prérogatives habituelles, qui limitent également l'action des instances européennes à la recherche de leurs propres champs d'action. Pourtant, ces mêmes économistes soulignent en même temps la résurgence des régulations territoriales. Les régions par exemple acquièrent un poids relativement nouveau, jusqu'à traverser les frontières nationales, à s'affranchir des limites administratives. Si les dynamiques économiques et sociales qui affectent les territoires les dépassent considérablement, l'implication des acteurs privés et publics autorise pourtant des ajustements locaux qui sont loin d'être sans importance, qui sans doute pèsent aujourd'hui d'un plus grand poids.

J.C. Pattacini/Urba Images



M. Lacombe/IAURIF



L'amélioration des transports, des logements et des services collectifs facilite l'accès à l'emploi, en particulier de la main-d'œuvre féminine...

The improvement of transport, accommodation and the collective services facilitates the access to employment, in particular for female labour...

Le local est une composante essentielle de l'équilibre social

Les collectivités territoriales sont directement concernées par le développement de la précarité et de la pauvreté. Face à l'incertitude du monde économique contemporain et à la fragilité des systèmes productifs locaux, l'enjeu est, pour les collectivités territoriales, de développer l'attractivité de leur espace pour maintenir et développer le tissu économique, de garder les entreprises et d'en attirer de nouvelles. C'est évidemment une question d'équilibre des finances locales. Mais c'est aussi une question d'équilibre social. La lutte contre la précarité et l'intervention sur ses multiples dimensions ont aussi pour objectif de préserver une cohérence du territoire régional, condition indispensable pour écarter les formes aiguës de dérégulations économiques et sociales. «Vivre et travailler au pays», cette maxime paraît symboliser aujourd'hui une composante décisive de l'équilibre social. Réguler les marchés locaux pour préserver l'emploi, sécuriser les trajectoires professionnelles, lutter contre la pauvreté, faciliter la vie quotidienne, constituent autant de champs d'action pour les acteurs territoriaux.

Ainsi, c'est au niveau local (bassin d'emploi, commune, quartier) que divers types de solidarités (communautaires, ethniques, locales, familiales) peuvent intervenir pour corriger des situations défavorisées et endiguer des «débordements sociaux» éventuels. Par exemple les partenariats locaux entre usagers/citoyens et entreprises publiques (RATP, SNCF, EDF, France Telecom) qui investissent le champ social ouvrent de nouvelles pistes. Par ailleurs, les dispositifs des politiques publiques de niveau national sont appliqués par les services déconcentrés de l'État et subissent alors des infléchissements locaux. Les conditions de mise en œuvre locale d'une même réponse aux questions de société sont capables de dévier le sens de cette réponse. L'exemple du RMI, discuté dans l'un des ateliers, est éclairant : simple indemnisation des multiples situations de chômage ou revenu de transition accompagnant les actions d'insertion, le dispositif prend des couleurs variées selon la façon dont les acteurs locaux chargés de sa mise en œuvre s'en saisissent.

Favoriser l'accessibilité et la mobilité

En Ile-de-France, la part des actifs qui résident et travaillent dans leur commune de résidence où dans leur bassin d'emploi est faible. Rapprocher les entreprises des actifs est une démarche complexe qui se heurte parfois aux stratégies des acteurs privés (entreprises et ménages). L'accès à l'emploi passe aussi par la possibilité d'accéder aux lieux de l'activité extérieurs au lieu de résidence.



La pérennisation des emplois, ou la sécurisation des trajectoires des actifs d'un emploi à l'autre passe ainsi par une mobilisation conjointe des acteurs publics et privés. L'amélioration des transports, des logements et des services collectifs facilite l'accès à l'emploi, en particulier de la main-d'œuvre féminine. De fait, il est aussi sans doute possible de contribuer à une meilleure articulation de la mobilité entre le travail professionnel d'un côté, les diverses situations périphériques du travail salarié (formation, retraites partielles, ou périodes d'inactivité) de l'autre, d'aménager les conditions matérielles et institutionnelles permettant une meilleure fluidité des transitions entre les situations d'emploi et de non emploi. Les modalités d'ores et déjà mises en œuvre localement sont très variées, souvent exemplaires, et mériteraient sans doute d'être plus diffusées.

Les pouvoirs publics s'efforcent d'impliquer les entreprises dans les actions d'insertion qu'ils entreprennent. Ils développent des partenariats entre les organismes de formation et les services publics de l'emploi, voire les intermédiaires du marché du travail telles les entreprises de travail temporaire.

Des expérimentations concrètes d'aménagement des transitions sont menées sur quelques marchés locaux de l'emploi. L'association bordelaise Transfer donne un exemple d'actions locales pouvant être menées par le secteur associatif : un travail auprès des entreprises d'un bassin d'emploi sur les statuts d'emploi et le profil des salariés.



F. Achdou/Urba Images

Des politiques temporelles pour améliorer la vie quotidienne

Les agences (ou bureaux) des temps sont une autre illustration des possibilités encore peu exploitées d'une politique locale. Puisque la transformation des organisations des temps de travail à laquelle on assiste aujourd'hui ne manque pas de générer aussi des besoins non satisfaits, des inégalités, ainsi que des conflits d'usage, en même temps qu'elle reçoit semble-t-il une large approbation, le local se doit de réagir à ces évolutions globales. Les politiques des temps suscitent en effet aujourd'hui quelques interrogations de base en particulier sur les risques de la dérégulation des horaires de travail, sur les avantages et les difficultés quotidiennes qu'engendre le mélange croissant sur les mêmes lieux et dans les mêmes temps des activités professionnelles, domestiques ou de loisir, sur les usages possibles du temps libéré. Des réponses locales paraissent pouvoir être apportées : bureaux de proximité, multi fonctionnalité des équipements (par exemple : l'ouverture des collèges le soir pour la formation des adultes), logements plus vastes et mieux équipés pour le travail à domicile... Les politiques des temps qui sont aujourd'hui expérimentées paraissent constituer un modèle de ce que pourraient devenir les gouvernances locales : consultation des habitants pour faire émerger les demandes, mise en concertation des différents acteurs pour construire un projet commun. La collectivité locale y est un acteur à la fois médiateur et innovateur pour une amélioration du quotidien.

Les grandes entreprises d'aujourd'hui, surtout d'ailleurs les plus grandes d'entre elles, multinationales implantées sur tous les continents, n'ignorent plus que si les stratégies économiques sont aujourd'hui mondiales, conçues et décidées en central, elles se doivent pour être véritablement efficaces de créer les conditions les plus aptes à favoriser l'initiative locale. «Penser global, agir local», c'est le symbole de la démarche. L'efficacité impose non seulement de conjuguer les divers niveaux de gouvernance, mais également d'opérer une sorte de division des tâches de «gouvernement» entre ces divers niveaux.

Les territoires n'y échappent pas. Les marchés sont aujourd'hui plus que jamais globaux, hautement contraignants sur le local. Le local n'est toutefois pas condamné à subir dans la passivité les conséquences sociales de ces contraintes. L'économie sait aussi se diversifier pour mieux s'adapter au local, en particulier aux conditions sociales du local. La gouvernance locale doit y voir une opportunité qu'il lui faut saisir. Face au développement de la précarité dans ses multiples dimensions, spatiales, temporelles, socialement inégalitaires, elle n'est pas submergée. Le local est certes contraint, voire subordonné. Il a cependant un rôle actif, qui n'est pas marginal et pourrait être au contraire porteur d'innovation.



PRECARIOUSNESS, TERRITORIES AND SOCIETAL TIMES

CONSEQUENCES OF THE FLEXIBILITY
IN EMPLOYMENT IN ILE-DE-FRANCE

Pascal LEROI, IAURIF
François MICHON, CNRS/MATISSE

For almost a quarter of a century, the employment relationship¹ has been rapidly changing. A significant aspect of this change, is the weakening of this relationship. One thinks at once of the development of flexibility founded on the virtually uninterrupted increase of unemployment into the late 1990s and the rapid growth of precarious forms of employment. These include; part time working and various forms of temporary employment with fixed term contracts and interim positions at the forefront. The contrast is all the more striking when compared with the period known as the "glorious thirty" which we regard today as rather more idyllic than it really was. Nonetheless, rapid growth, full employment, economic stability and a strong progression in purchasing power marked this period.

Furthermore, even if a strong rise in the creation of jobs and a fast decrease in unemployment profoundly marked the late 1990s, these changes did not slow down the development of precarious employment. In one form or another, particularly in the form of interim employment the precarious forms of employment did not cease gaining ground.

It is in this context that IAURIF wanted to examine the socio-economic and spatial consequences of the flexibility in employment. It was a question of exploring the multiple aspects of flexibility. This flexibility, and its effects of precariousness, go far beyond the simple dimension of the statute of employment. Flexibility is internal or external and the distinction between them has been repeatedly at the centre of heated debates. That is to say that the same term may designate a large variety of means by which the company or the economy as a whole adapts to a technical, economic and social, environment which changes quickly. Precariousness in any case reaches all dimensions connected to salary: the nature of the employment itself

initially, its stability and its durability, the legal nature of the contract of employment—all of these constituting significant elements but far from covering all the aspects with them; the working relationship in the second place, nature of the working conditions, competence implemented, possibilities or difficulties for personal development of the individual within his professional life; remuneration in third place, which today is more and more individual given that the lowest remuneration is apparently, often the result of the intermittent employment or reduced working times, and frequently associated with the more precarious positions.

IAURIF thus organised four workshops which endeavoured to underline the multiple repercussions of productive flexibility related to salary and to clarify the territorial and spatial aspects of them, including temporal dimensions which are closely associated with them. A first workshop was interested in the transformations which the productive organisations underwent since the end of the glorious thirty, in order to draw up the panorama of their incidences on the relation of employment and the contents of work. A second workshop was devoted to the effects of these transformations on the relations of employment and the working conditions. A third workshop approached dimensions of remuneration and wondered about the relations frequently associating precariousness and poverty. A special place was granted to the phenomena of adjustment and reduction of the working time, object of a fourth workshop, since space dimensions cannot be isolated from temporal dimensions of work and employment and articulations between working and non working time, in particular from the point of view of inter-regional planning.

(1) Includes the range of employment conditions.

New productive organisations

To introduce the work of the whole of the workshops, it was initially necessary to mark out the field of concerns which configures the concept of flexibility itself, at a macro economic level as with that of the companies, and to point out large dynamic evolution of employment with which one can associate the rise in requirement for flexibility. Then the major evolutions of work, in terms of management (the individualisation of work) and of organisation (modes of implication of the labour force) were questioned. Regional dimensions and the territorial aspects were finally examined.

Flexibility: how to adapt to change

For François MICHON, even the concept of flexibility indicates to some extent a capacity of the economies and companies to be adapted to an economic environment increasingly more unstable and unstable. A very broad range of economic phenomena and practices of companies express the force of the requirements for flexibility today: the opening of the markets and the intensification of economic competition, the sectorial transformations of the economy, the reorganisations of the companies, the whole of the phenomena of relocation of activities or externalisation of functions which these reorganisations imply today, all that plays on the changes affecting the activity of the manpower, in particular the reduction of the activity of oldest workers and the development of female activity. All that weakens employment and transforms working conditions.

Flexibility cannot thus be summarised with the suppressions of employment, the development of precarious employment, and the reorganisations of the working time accompanying the 35-hour week. It is upstream a recombining of the economic structures

and a reconfiguration of the company itself. Downstream, its effects on employment are much vaster. They also relate to work (required competencies, working conditions) and the wages (individualisation of remuneration, profit sharing). At the same time all of these consequences are very diverse, in particular from one country to another, according to the tools which the rules of work and employment in force offer (these rules are far from being similar from one country to another, including within the European Union). There turn out to be of course a number of ambiguities: the same employment is far from cumulating all the disadvantages of flexibility.

Individualised forms of the implication of the employee

Globalisation, search for growth and profit are also evoked as constraints weighing heavily on new organisations of work and the management of labour in the 1990s. The strategies of individualised and personalised involvement of employees which develop current managerial practices are however not so new as specified by Danièle LINHART. It is in the 1970s, after May 68 and in fear of a new social explosion that such strategies started to destabilise the collectives of work in place.

Even if the Taylorian principles remain frequently in force, nowadays the same contribution on behalf of the employee is not expected. Neo-Taylorism or auto-Taylorism, new competencies are necessary: initiative, interpersonal skills, adaptability. Thus, the company would become vulnerable, diagnoses Danièle LINHART. One asks the employee to integrate all of these imperatives, to achieve goals on which he is not consulted, to answer constraints which remain barely clarified, always to conform to the prescribed procedures but simultaneously to develop a capacity of comprehension and proposal for an innovation in the procedures. The traditional borders between management and the subordinate professions are less marked, in spite of this the first group are subject to productivity objectives, the second must submerge themselves in their work. Stress and suffering at work develop.

Ile-de-France: a strong economy, a very geographically localised precariousness

The region of the capital city largely turned towards the international economy. In the 1970s-1990s, Ile-de-France experienced a strong recombining of its economic activities and significant movements of companies (fusion, relocations...). Vincent GOLLAIN and Pascale LEROI describe spectacular reductions of employment in the industrial sectors and their progressive replacement by the development of the tertiary sector. These are largely dominant today in Ile-de-France - they occupy 81% of employment - in an economy with strong benefit where the strategic functions and research are present.

If during these years, Ile-de-France knew periods of strong degradation of the market situation of work, the rates of unemployment and of precarious employment remained there proportionally below the French mean levels. This is explained by a larger proportion of qualified people and by the nature of the activities present in the area. Part time work, which is primarily female, is also less frequent there for similar reasons: Franciliennes (female inhabitants of Ile-de-France) are more often managerial grade and female activity is more developed in Ile-de-France than elsewhere.

Since 1998 the resumption of the growth of salaried regional employment was accompanied by a reduction in unemployment while the number of temporary workers and people with fixed duration contracts continued to increase. In 2000, for the first time for several years, part time employment had decreased.

In addition, the localisation of temporary employment and part time employment within the area does not appear to obey an identifiable spatial logic. On the other hand, the place of residence of the workforce with a precarious statute is clearly particularised.

The fragmentation of the local employment markets

According to the results of the research program City and Employment presented by Evelyne PERRIN the new forms of organisation and the tertiarisation of the productive system are read on the fragmentation of the urban markets of employment. The large

industrial companies do not, any more form pools of employment; the modes of management of the expanding activities contribute to dissolve the local markets in partitioned segments.

In the "urban niches" emergent activities, which are characterised by much deregulated forms of employment and by much territorialised professional networks. That of the audio-visual industry, the clothing industry and fashion business. Informal activities develop in the districts of social habitation. They can create projects and bring new individual competence. For the local facility and infrastructure developers, it is the question of the reception at lower cost of these new forms of activity, which is posed. It is also that of the relevant level of regulation of these activities. Various modes of emergent local regulation outline a territorial regulation, able to limit the perverse effects of flexibility.

Work, employment,
integration, exclusion:
precariousness
is multidimensional

The second workshop explored two of the dimensions of precariousness, precariousness of employment on the one hand, precariousness of work on the other hand. The same individuals do not always, far from being without fault, cumulate these two precariousnesses. Approached with the judgement of the professional trajectories that it models, precariousness testifies to an entrapment within social precariousness against which the victim finds it very difficult to protect themselves. However, it also testifies to opportunities that these trajectories can offer a multiplicity of experiments, the formation of an appreciated compe-

tence. This ambiguous dynamic, even contradictory, positive and negative at the same time, is obviously what characterises the processes of the professional insertion of the young people.

The degraded working conditions are not always related to precarious employment

Serge PAUGAM points out that if one spontaneously defines precariousness in terms of the relation to employment—by opposing stable employment to unstable employment and unemployment, the relationship with work testifies on the other hand to other dimensions of social precariousness. Thus, the working conditions have again undergone a clear degradation for some twenty years. Admittedly, the employees can profit today from a greater autonomy in the realisation of their work. However, with the generalisation of tended flows, the rise in the requirements of respect of standards of quality, this doubles the reinforcement of the constraints on the rates. The effects of stress at work are accentuated. They are not reserved for those excluded from work.

In addition to the effects on health of these various manifestations of precariousness, family difficulties are statistically associated to them. The stakes are also political. The difficulties of integration appear to cause trade union and political behaviours tinted by radicalism and/or disillusion, of disinterest even of apathy.

Serge PAUGAM then draws a matrix of precariousness (or rather its other side, integration) at the junction of the precariousness of employment and the precariousness of work. An ideal integration, known as "assured", combines stable employment and "positive" relationship with work. Integration known as "disqualifying" cumulates precariousness of employment and difficult working conditions. Between the two, there are mixed situations. Precariousness in work without precariousness of employment, integration is known as "hard-working". Precariousness of employment and relatively good working conditions, integration is known as "uncertain". A strong conclusion is essential: a glance centred only on the development of particular forms of employment does not give a complete vision of precariousness. It is necessary to be interested in the sphere of work.

The precariousness of the young people: signs of a major transformation

What significance is it appropriate to give to the precariousness of young people: a simple phase of transition, on the way to insertion, or a lasting marginalisation? To reply to this question implies not to be satisfied with a vision of precariousness in terms of statute of employment. Florence LEFRESNE continues here the propositions of Serge PAUGAM.

One observes a net lengthening of the time of the professional insertion of young people. An international comparative glance identifies strong national specificity concerning the dynamics of insertion. However, one observes simultaneously some common points characteristic of the situation of the young people in various countries. Thus there is a polarisation towards forms of employment which are precarious by nature, which are in fact specifically reserved for them; a clear discrimination against non graduate workers; a strong downgrading at the time of recruitment; increasingly weak remuneration, by comparison with those of their elders. However, the young people are among the main beneficiaries of the rise in employment of the layer part of the 1990s.

Employment is becoming more precarious and the statutes split up, the standards of employment are rapidly changing. Young people carry, quite naturally since it is about a new labour force, a big part of the weight of these changes. However, the game remains open and is not free from contradictions. Because simultaneously, the situations of work change quickly, necessary competence does not cease rising, the requirements of performance are reinforced. This appears to suppose if not a better stability of employment, in any case a rapid capacity to adapt to new and/or unforeseen situations and a continuous training throughout the active life, to renew without stop its competence. In the absence of stability in a given employment, it appears to imply the security of the professional trajectory. Within the new standards of employment, which develop today, marked by the instability of employment, it becomes essential to develop such security. In all events, the stake, concerning the young people, is less that of their marginalisation (which affects certainly the weakest), but that of the ways of their insertion.

Insertion in employment: the relative advantage of Ile-de-France decreases

The dimensions of the trajectories in Ile-de-France observed on the labour market (unemployment - precarious employment - stable employment) are summarised by Luc BRIERE. The Ile-de-France area appears to profit from an indisputable relative advantage over the provinces. Unemployment is less prolonged, ends more often in stable employment and less often leads to particular forms of employment. Leaving particular forms of employment often leads towards stable employment. The transition from the educational system towards employment appears relatively less difficult. Of course, these relative advantages of the area result from effects of structure related in particular to its economic orientation and the higher levels of qualification on average. However, throughout the 1990s and in spite of these effects, one observes a tendency towards a reduction of the variation between Ile-de-France/provinces.

The CDI: a «plus» for social integration

Jean-Marc LAFITTE presents the action of a group of associations carried out on various pools of employment. Among these associations, the association TRANSFER in the city of Bordeaux to which he belongs. The objective is to lead less qualified people into lasting contracts of employment, in order to give them again a place within the society. It is admitted indeed that if the contract of unspecified duration (CDI) is no longer a true guarantee of professional stability in the long term, it remains the best means by which a person can obtain a satisfying social status and a way to leave social exclusion.

It is a question of fighting against the phenomena of rejection, which characterise a number of recruiting practices of companies. These associations prepare the applicants for their future working situations. They seek to convince the employers of the importance of the post-recruiting period for the integration of the recent recruits. The companies indeed give the greatest attention to the procedures of selection and recruitment. However, they too often neglect this post-recruiting. However the

type of contract of employment suggested at the time of recruitment, good information on what will be required of the employee, the fixing of progressive targets appear to be essential factors for a successful integration. It is thus a question negotiating each case with the employers, the contracts suggested and the methods for the integration of the new recruits.

Wage inequalities, poverty, and precariousness

Unemployment, weakening of the relation of employment and degradation of the working conditions. In France as in many other countries, not all this is the only counterpart of the enormous efforts of effectiveness undertaken by the economic players. A very strong pressure is exerted on the wages. The wage share in the benefit, in other words the share of the riches created that one devotes to wage remuneration was quickly reduced. Moreover, the methods of remuneration quickly changed. It is increasingly related to individual performance and the results of the company, in order to make wage costs more flexible. Lastly, the wage inequalities were very clearly reinforced. This last report was in the centre of a third workshop.

Beyond the weakness of the indicators available to evaluate poverty, the strong relation linking poverty and precariousness of employment is undeniable: a vast majority of the poor households has at least one of its members working reduced time over the year, either in part time work, or by temporary contract. In addition, Ile-de-France is a "favoured" area apparently, subjected however to very strong inequalities. Finally, the policies fighting against precariousness and poverty show a strong territorial differentiation in the daily practice of their implementation.



Family configuration and precariousness of employment: the factors of salaried poverty

Pierre CONCIALDI and Bénédicte GALTIER show the targets, which the reinforcement of the wage inequalities aims at today: very low wages initially, then part time workers.

Is it nevertheless about a reinforcement of poverty? The answer is not easy—because the evaluation of the importance of the poor population does not escape the conventions of statistics. In particular, the threshold which one gives oneself for this evaluation (on one side one is poor, the other one is not) weighs much on the results. A weak threshold shift changes the appreciation completely.

The identification of the factors of poverty is less prone to discussion—in particular identification of the three principal factors. Family configuration first: the poor household has only one source of income, whether a single-parent family or a couple of which one works and the other is without employment. Second factor, a small number of children is a frequent characteristic of the poor households. It deprives the household of consequent family benefits, which constitute on the other hand a significant fraction to poor income households with a greater number of children. A third factor underlines finally the weight of precariousness. Two thirds of the poor employees do not work full-time all year. They are poor because their annual time of work remains insufficient, whether it is due to part time work or temporary work.

An international glance underlines some clear differences within Europe. In the north, the situations of poverty are associated with insufficient annual working time. In the South, they are related to poor remuneration of full time work. As in many other fields, France is in an intermediate situation between North and the South; it is in the European average.

This description of the characteristics of the households with low wages show to what extent poverty has evolved. It no longer affects retired old people, as was the case during the "glorious thirty". Poor people are now much younger, in activity—and largely in insufficient activity, by unemployment or temporary work, irregular, or part time work.

The effect of the unemployment of long duration in Ile-de-France

A strong tendency towards a younger group of poor workers, and a relative lowering of the poverty of the pensioners, Ile-de-France accentuates these national characteristics of poverty. Mariette SAGOT notes however that some specific features are observed. The effect of foreigners is obviously higher there, the effect of households with a high number of children also, and one thinks obviously of the cost of housing in the Paris area. Thus, although the area taken as a whole appears privileged by its weaker rates of unemployment, poverty appears there less than elsewhere due to the amount of precarious employment (e.g. temporary employment, part time employment), and more than elsewhere with unemployment and more still with the unemployment of long duration.

The RMI: insertion or compensation, local policies make the difference

The RMI was set up as a policy of compensation of poverty and precariousness. It was a question of detaching the benefit of the social protection from the occupation of an employment. The RMI is part of a redefinition of the missions, principles and modes of action of social protection. However, for Jean-Luc OUTIN, it takes part especially of a revision of the articulations between social protection and employment. It wants indeed to substitute for the various social minima whose benefit is limited in time in the hope to encourage the return to employment, a structure tightening the relation between the payment of a monetary service and professional insertion. It thus tries to articulate three components: the payment of a monetary service, the access to social rights, professional insertion.

This articulation was done according to several distinct logics, which were undoubtedly thought about in various ways, in the course of time on the one hand, in particular with the transformations of the employment picture, on the various territories on the other hand, taking into account territorial specificity of the labour market. The high levels of unemployment of long duration, the strong precariousness of employment give value to the dimensions of



income of existence, which the RMI has. A strong dynamic of employment underlines on the contrary a process of negative tax. In addition, local and regional actors who develop its dimensions of professional insertion differently implement the RMI. One perceives from this angle the rather significant territorial differences, of a logic of unemployment allowance on one side to a logic of income of transition accompanying a process of insertion on another side, when the local actors strongly mobilise themselves on the subject.

From working time to the time of the cities

The diversification of the working times and the articulation of various societal times on a territorial scale were the object of a fourth and last workshop. They are topics very closely associated to the questions tackled in the preceding workshops. The management of the working times (annualisation, overtime, individualisation of schedules, part time) is today for the company an essential instrument of the flexibility, which it seeks. This flexibility is read not only in the precariousness of the contracts of employment, in particular those which one proposes with the newcomers on the labour market, but also in the organisations which one sets up, in particular today in the organisation of working times. It was said, when the weakness of the hours worked cumulates with low wages, the incomes are no longer sufficient; certain households then enter a situation of poverty. Part time in particular has considerable effects on the professional trajectories, in particular those of the women.

A much-contrasted reading of the current evolutions of working time is thus essential. To the individual aspirations of a reduction of the working time and individual satisfaction which comes from increased free time is opposed precariousness and the rise of the inequalities which are frequently associated to the individual methods of reduction of the working time

(in particular part time). It is necessary to add to the table the appearance of conflicts as for the use of time and space. The difficulty in reconciling various societal times on the scale of the private sphere but also on a territorial scale, questions the limits to be brought to a system which appears more and more unregulated and uneven, and opens the way to new practices in inter-regional planning.

Working time: women, at the same victims and pioneers

Rachel SILVERA underlines the paradoxical position in which the women find themselves. Present in the labour market, they are also traditionally and culturally in the centre of the organisation of the family unit. By this double function, they are in the heart of the claims for the adaptation of working time, for a better conciliation between professional life and private life. They are the first to have asserted, in Italy, that debates begin on the schedules of the services in towns. However, in parallel, the recent evolutions of the working time (part time, overtime, ARTT) seem to reinforce the inequalities in the professional sphere as in the private sphere.

Relating to part time, the author advances two reasons. On the one hand the mass of part time jobs created recently in the trade and services sector, occupied mainly by women, are poorly paid jobs leading to a development of precarious employment. In addition, in our society, part time employment is perceived as being reserved for women, vis-à-vis a male model where availability is synonymous with professional competence. In this configuration, to make the choice of the "passage to part time work" for example with the arrival of the children, exposes the women to the risks of marginalisation in their company and in any case it will have an impact on their professional trajectories.

As for the collective reduction of the working time, surveys carried out among the workforce into the uses of the time released after the first Aubry law, show that the non domestic task sharing between men and women in France is not reduced, quite to the contrary. Which does not prevent the women like the men from expressing a general satisfaction vis-à-vis this saving of time worked.



New uses of time and space

Uses of released time; it is also a question in the intervention of Jean-Yves BOULIN centred around the articulation between the working time and other societal times. If the reduction of the working time and the methods of reduction of this time answer a certain demand in society (individualisation, autonomy, new family configurations...), it also fits in the current economic context where the productive organisations seek more flexibility. These two movements (individual aspirations and objectives of the productive system) summarise all the contradiction and the complexity, which surround these evolutions.

The author specifies first that according to first investigations into the reduction of the working time, the uses of released time are not neutral socially. *Vis-à-vis* a common objective "controlling its time individually", the answers are not the same ones. The methods of the reduction (daily reduction, weekly reduction, time saving account...) influence expressed satisfaction and the uses of released time. Of course, the degree of satisfaction appears also dependent on many other factors; particularly the income and the sex and one is tempted to add the personal and cultural history of the individuals.

Second aspect, Jean-Yves BOULIN evokes various times of the city (transports, consumption, leisure activities, school and of course working time). The organisation of these times becomes increasingly complex while new requests emerge. How can the territories (commune, agglomeration community, and region) get hold of these evolutions so as not to be subjected to them? In Italy, the women have been the first to react leading to the first "offices of times". The movement extends today to other European countries (the Netherlands, France and Spain) where think tanks and experiments are set up. In Ile-de-France, the research centre of the town of Saint-Denis privileges the temporal approach and more recently, the city of Paris created a delegation called "Men/women equality and offices of times".

Poitiers, an experiment in time organisation

One of the illustrations of these innovations is the creation of an agency of times in the agglomeration community of Poitiers. Its director Dominique ROYOUN,

explains this step, without precedent in France. It rests on an analysis of various times of a territory and on the translation of individual requests into collective needs. It endeavours to take into account the requests of the low-income categories. How to answer for example the request for childcare for those working staggered hours who cannot pay a baby-sitter?

This process transforms local communities into actors (to adapt the public services), originators (to innovate and pass from a spatial to a space-time process of regional planning) and especially mediators (to reconcile the requests and various times of the territory and set limits to a maximum deregulation of the schedules of work). The complexity of this process, which rests on a very broad dialogue, contrasts with the pragmatism of the actions taken. In Poitiers for example, there has been an adjustment of the course hours of the university in order to limit the congestion at the peak hours at the exit of the campus—but also, for the nurseries, opening Saturdays or the creation of "evenings of services".

Flexibilities, forms of precariousness and spaces

The "territory" is a structured and diversified geographical space. It is at the same time a space of political action. The work of the workshops endeavoured to combine these two aspects. Specificity of dynamic of the work of employment and precariousness in Ile-de-France, as well as their great diversity within the area were naturally pointed out. They were declined in their double dimension, space and temporal, in terms of displacement and mobility of the people in the territory. They were put in perspective in terms of control: contours of the possible actions were evoked, public actions or private actions, at the various regional and local levels.



The large metropolis: a territory of contrasts

The Ile-de-France region is characterised by the effect of the activities from the tertiary sector, which is established there, by the qualification of the labour force, higher than the national level. The effect of the labour incomes is more significant in Ile-de-France than in the provinces (63% of the whole of the incomes, against 56%). By only these effects of structure, the components of precariousness and poverty move away somewhat from the French average situation. Jobs with temporary statutes, part-time work and the atypical modes of working time concern certainly the same categories of worker as elsewhere (slightly qualified, young people, women and immigrants) but these forms of employment are overall less present there. The trajectories of the workers more often lead towards stable employment; the rates of unemployment are less elevated. The share of the poor workers and the low-wage earners is undoubtedly more reduced, but the characteristics specific to the new forms of poverty—in particular: more young workers, fewer pensioners concerned—are accentuated.

However, in Ile-de-France, contrasts are extreme—mainly economic contrasts. Here there coexist geographical sectors under accelerated development and sectors in escheat. The territorial establishment of the activities is far from homogeneous; the rates of employment are very unequally distributed in the territory. These contrasts have strong social dimensions naturally, concerning the levels and the types of qualifications, the incomes, the family structures, the ways of life. This general characteristic of the great agglomerations is definitely more accentuated in the Paris area than in the other great French agglomerations, if only by an effect of amplitude.

One can almost say that in Ile-de-France, when one is rich one is richer than elsewhere in France, but when one is poor, one is poorer there. The high levels of income are indeed higher in Ile-de-France area. At the same time, Ile-de-France accommodates 30% of the inhabitants of the disadvantaged districts³, the number of RMI payees grows more quickly⁴, also those of the recipients of the isolated parents allowance (but it is true that single parent families are proportionally more numerous here⁵). It must be remembered that

the cost of living, accommodation either purchased or rented, is definitely higher⁶. Superimposing itself on this overall situation, are extreme internal contrasts: 48% difference between the average wages in Hauts de Seine and the Seine et Marne, the rate of unemployment of the Seine-Saint-Denis (11,2%) is twice as high as that of Yvelines (5,2%)⁷. The northern suburbs of Paris belong to the three principal areas deemed precarious along with the Mediterranean circumference (Corsica included) and the north of France. It brushes against the Hauts de Seine, the Ile-de-France department the least touched by poverty⁸.

Constraints or opportunities derived from the trend to “on the spot” flexibility

The large metropolises are undoubtedly more reactive within the course of the economic cycles. It is at least what is shown by the evolutions of employment. Naturally, the companies, which are established there, do not escape the general movement towards flexibility. In Ile-de-France, the modes of labour management appear to show a better anticipation of the foreseeable evolutions, and even prove more innovative than elsewhere. Thus, the interim employment traditionally much more noticeable in the industry than in the tertiary sector weighs a little less in France as a whole by mere structural effects.

(2) Work revenues: net salaries + gross deductions, source: INSEE estimates, 1996; Insee Première n° 617, November 1998.

(3) ZUS: Sensitive urban zones: source IAUURIF data from Insee, RGP 1999.

(4) Source: IAUURIF, CAF (Caisses d'allocations familiales – Family benefit office) data.

(5) In the Ile-de-France, 19.7% of families with children aged less than 25 years are single parent families as opposed to 17.4% in France (source IAUURIF, RGP data 1999).

(6) Average cost of new accommodation: 2378.20 euros per square metre in 1996 as opposed to 1524.49 in the provinces (source INSEE). Average rent in France: 5.4 euros per square metre, 6.42 euros per square metre in the private sector; Ile-de-France: 7.03 euros per square metre (private sector 10.35) (Source INSEE, January 2000). Unemployment rate according to the International Labour Bureau (source INSEE, March 2001).

(7) Data from the 'Déclaration Annuelle des Données Sociales' (DADS) 1995, revised 1996 (ref. "L'évolution des salaires en Ile-de-France", in Ile-de-France à la page, n°149, December 1997).

(8) Broilliard C., Lejeannic T., Oger P. (1998). "Une source, une méthode pour mesurer localement la pauvreté" in "Approches locales et territoriales des phénomènes sociaux", Recherches et prévisions (CAF), n°52, June.

But it developed more quickly during the boom of employment experienced in the late 1990s⁹. Today in Paris, companies specialising in temporary work initially try to develop on new gaps in the market, in particular in jobs related to the new technologies and posts requiring high qualifications. It is in Paris that the first interim employment agencies opened specialising in the recruitment of executives—or, as in a more recent initiative of the one of the major temporary work groups, intended for the “seniors”.

The flexibility sought by the companies rebounds on the communes, which accommodate them; first of all because a more versatile company makes the economic equilibrium of the commune less certain. However, on the scale of a pool of employment, the closing of a large establishment in particular, can have dramatic effects. The company is also more demanding (services, social and urban environment), and in a context of interurban competition, the most attractive communes in the eyes of the companies are those which appear to be the best armed. Moreover, informal employment, various forms of precarious employment, in certain cases the new activities also, are the first to be hit by a deceleration of the economic situation.

The bond linking the economic development of the territory and the rise of precariousness follows various, contradictory routes. The economically solid communes, which accommodate the creation of jobs, appear best armed to fight against the social effects of precariousness and poverty. However, they are not always the most concerned. The workshops recalled the complexity of the dynamics to work today and the variety of their effects on the organisation of the territories.

The local and communal environment does not limit itself to attracting or discouraging the establishment of employment. It also plays a role on the side of the labour resources and employability of the manpower: one thinks for example of the inequalities of the

quality of the education system; or the stigmatising effects of the address of the applicants for work. From this point of view, one can predict that spatial inequalities could be reinforced in the future between zones receptive to employment and zones in economic escheat. However, the coherence of such an uneven system may fissure. Opportunities are created too. New activities are established in the urban wastelands. Informal employment develops in the districts in difficulties. They can prove in certain cases to bring competencies.

The zones of fragile employment are not necessarily zones of social precariousness. Initially because these are zones with specific activities, which frequently practise an ultra flexible management of their work force: informal activities or shopping centres for example. Then because the localisation of social precariousness appears more related to housing than employment. The strong territorial differences, which affect the prices of housing, reinforce obviously the characteristics of the Ile-de-France social geography. The persons in a precarious position and the poor people reside in the same specific zones, those where housing is the least expensive. It is advisable however to recall that the territorial differences in the prices of housing prove notably less strong in the HLM sector than in the private sector.

The rise in the levels of qualification appears geographically to move away employment and housing, the area for recruitment of executives is much greater than that of non qualified workers but the poles of employment remain overall the same. Offers of employment, accommodation and transport articulate themselves differently according to the categories of worker. That expands even more the link which one is tempted to establish between zones of fragile employment and zones of social precariousness. In the same way people in the situation of insertion into the labour market (a good share of young workers and temporary employment), employment in services to private individuals (cleaning ladies from the northern suburbs working less than 15 hours per week...) generally reside far from their place of work—contrary, for example, to the managerial grade employees at the end of their career who approach¹⁰ their place of work.

(9) 16% of the interim employment is present in the Ile-de-France area. Thus, it represents 1.5% of employment against 2% for the entire France (Source: INSEE, the 1999 Employment Survey). However, it appears to profit from a much more quickly annual progression during these last years, 21% of full time annual equivalent between 1998 and 1999, against 12.5% for France as a whole (according to the 1999 annual report of the Syndicats des Entreprises de travail temporaire – Union of temporary work agencies).

(10) Source: B. Baccaini



One in addition notes a kind of redoubling of the territorialized effects of precariousness, relating to, for example employment in service to private individuals (housework, childcare). This employment undergoes in its activity the local precariousness of the same households, employers themselves who are forced to move away from their residence to find other employment. Taking into account the limited periods of working hours of each one of these employments, times of transport are lengthened, until they are sometimes equivalent to the working times. In a period of growing social precariousness and mass unemployment, precariousness is opposed to mobility—whether it is social, professional or residential, causing situations of falling back on the domestic sphere¹¹.

Multiple places of work, single housing

The weakening of the relation of employment—even accompanied by a trend to more secured professional trajectories as some propose today—changes the mobility within regional space. Not only do the temporary contracts of work develop, but also the modes of organisation of the companies impose today many more changes of places of work than before, including within a unique contract of stable employment. In spite of the successions of place of work, the extent of the pool of employment and the range of the employment opportunities which the great agglomeration offers, its transport facilities, support staying in the same housing, and the development of daily displacements. Added to this is the difficulty in changing housing for multiple reasons (dual activity among a couple, geographically differentiated cost system, and attribution procedures of the social park).

The acceleration of rates of travel and the control over work times make it possible today to navigate more quickly and more easily between several spaces. The possibilities of travelling out of the peak hours reduce transport times, improve comfort and reduce tiredness, undoubtedly supporting a separation of place of residence and place of work. The specific characteristics of

the various places could be reinforced: "dormitory" communes, poles of employment, second-home communes, leisure zones—for example the district of London Docks where the residential zones are abandoned at the weekend in favour of second homes. Many other things however have an action in the opposite direction. A too long residence-to-work travelling time compared to the working time will thus all the more accentuate the reticence of the employees with poor wages when a vigorous economic situation brings employment opportunities closer to their place of residence. The evolutions of the working time, reduction of the duration of the work, individualisation of the schedules and development of part time for example, undoubtedly contribute to transform the alternating migrations. However, the incidences remain apparently contradictory. In fact, one notices that part-time work or fixed-term contracts tend to reduce the distances travelled to work by women; or that certain companies, for example in the sector of cleaning, require a residence close to the place of work. Part time work and shift work would weigh in the direction of a contraction of the geographical distribution of the local employment markets. In the same way, the reduced frequency of transport out of the peak hours, the rise of the insecurity precisely out of these hours, lengthen times and accentuate the risks of distant displacements. The difficulties of recruitment, which one could observe in shift work, airport or shopping centres for example, undoubtedly testify to this. To have an individual means of transport is in certain cases essential, which contributes to the difficulties of access to employment.

A redrawn urban space

Of course, the dynamics affecting "times of the city" are not reduced to the working times and travelling time. The rise of individualised practices also includes the practices of consumption and leisure.

The opening hours of businesses, amenities, places of leisure adapt to the evolutions of the working times, seeking to satisfy multiple and diversified needs. For example, the new trend of the shopping centres of suburbs towards being "spaces of leisure and relaxation" widen their opening times compared to those of the town centres. It is urban space itself, which could be thus redrawn, leading to a mix of spaces with

(11) B. Appay & ali "Précarisation salariale et précarisation familiale", MIRE, DARES, CNAF research programme "précarités, trajectoires et projets de vie".



traditional hours and districts functioning very late—i.e. the emergence of new “night” centralities, the development of new organising contrasts in the urban environment.

The urban spreading out, the congestion of transport and the difficulties of displacement, which result from it, cannot obviously be ignored. The part played by private car use for displacements on an infra regional level could be reinforced in contradiction with the urban transport plans objectives. Certain categories of population could express a “dissatisfaction” of displacements, operate a return towards the leisure of proximity, or seek a better space adequacy between place of residence and place of work and shorted home-to-work travelling times. The results of the last census highlighted the new demographic and economic dynamism of urban zones in the provinces, profiting from the migration of young Parisian workers. Well connected to Paris, less congested, these zones profit indeed from reduced home to work travel time and attractive leisure possibilities (the proximity of the sea, climate).

A need to (re-)act at the local level

The economists in particular stress the “globalisation” of the markets, which dispossess the national authorities of their usual prerogatives, which also limit the action of the European authorities in the search of their own sphere of activities. However, these same economists underline at the same time the resurgence of the territorial regulations. The areas for example acquire a relatively new weight, to the point of freeing themselves from national borders and administrative limits. If the economic and social dynamics, which affect the territories, exceed them considerably the implication of the private and public actors authorises local adjustments, which are far from unimportant, which undoubtedly adds greater weight.

The place is an essential component of social balance

The local authorities are directly concerned with the development of precariousness and poverty. Vis-à-vis the uncertainty of the contemporary economic world and with the weakening of the local productive systems, the stake is, for the local authorities, to develop the attractiveness of their space, to maintain and develop the economic fabric, to induce the existing companies to stay and to attract new ones. It is obviously a question of balance of local finances. However, it is also a question of social balance. The fight against precariousness and intervention on its multiple dimensions aim also to preserve a coherence of the regional territory—an essential condition to distance the acute forms of economic and social deregulation. “Vivre et travailler au pays”, this maxim appears to symbolize today a decisive component of social balance. To control the local markets to preserve employment, to safeguard professional trajectories, to fight against poverty, to facilitate everyday life, constitute the many spheres of activities for the territorial actors.

Thus, it is at the local level (pool of employment, commune, and district) that various types of solidarity (community, ethnic, local, family) can intervene to correct underprivileged situations and to dam up possible “social overflows”. For example the local partnerships between users/citizens and public services (the RATP, the SNCF, EDF, France Telecom) open new tracks by putting a lot of efforts in the social arena. In addition, the effects of public policies made at national level are applied by the decentralised services of the State and undergo local reorientation. The conditions of local implementation of a same answer to the questions of society may thus deviate the direction of this reply. The example of the RMI, discussed in one of the workshops, is illuminating: simple compensation for the multiple situations of unemployment or transitional income accompanying the action of insertion, this measure takes varied forms according to the way in which the local actors in charge of its implementation choose to interpret it.



To support accessibility and mobility

In Ile-de-France, the share of the workforce living and working in their commune of residence or within their pool of employment is low. To bring the companies and the workforce closer together is a complex step, which sometimes runs up against the strategies of the private actors (companies and households). The access to employment also passes by the possibility of reaching the places of work outside the area of residence.

The perpetuation of employment—or the securisation of the trajectories of the workforce from one employment to another—passes thus by a joint mobilisation of the public and private actors. The improvement of transport, accommodation and the collective services facilitates the access to employment, in particular for female labour. In fact, it is also undoubtedly possible to contribute to a better articulation of mobility between professional work on one side and the various peripheral situations of the employee (training, partial retirement, or periods of inactivity) the other, to arrange the material and institutional conditions allowing a more fluid transition between the situation of employment and non-employment. The methods currently implemented locally are very varied, often exemplary, and undoubtedly deserve to be disseminated.

The authorities endeavour to involve the companies in the actions of insertion, which they undertake. They develop partnerships between the training organisations and the public employment services—or even with the intermediaries in the labour market such as temporary employment agencies.

Concrete experiments of adjustment to the transitions are carried out on some local employment markets. The association TRANSFER in the city of Bordeaux gives an example of local actions that can be carried out by the associative sector: work with the companies of a pool of employment on the statutes of employment and the profile of the employees.

Temporal policies to improve the everyday life

The agencies (or offices) of times are another illustration of the possibilities still little exploited by local policy. Because the transformation of the organisation of the working time in which one assists today does not fail to generate unsatisfied needs, inequalities, as well as conflicts of use, at the same time as it seems to receive a broad approval, the local authorities must react to these global evolutions. Current policies necessitate some basic interrogations; in particular on the risks linked to the deregulation of the work schedules; on the advantages and daily difficulties generated by the expanding mixture in the same area and in the same time of professional, domestic or leisure activities—and also on the possible uses of released time. Local solutions appear to be possible: proximity offices, multi functionality of amenities (for example: the opening of colleges in the evening for the training of the adults), larger and better equipped accommodation for home based workers... The policies of times which are tested today appear to constitute a model of what could become the local administration guidelines of tomorrow: consultation of the inhabitants to encourage requests and dialogue between the various actors, so as to build a joint project. Within such processes, the local community is an actor being at the same time mediator and innovator for an improvement of daily life.



The large companies of today, especially the largest of them, established multi-nationally on all continents, are no longer unaware that global economic strategies, are conceived and decided centrally, they must to be truly effective create the conditions ready to support the local initiatives. "Think global, act local", is the motto of this action. The need of effectiveness not only forces combination of the various levels of administrative actions, but also to operate a kind of division of the "government" tasks between these various levels.

The territories do not escape from it. The markets are today more than ever global, which is highly restricting on a local point of view. The local level however, is not condemned to undergo passively the social consequences of these constraints: the economic can also diversify in order to adapt better to each particular place, especially to its social conditions. The local government must see opportunities, which must be seized. Vis-à-vis the development of precariousness in its multiple dimensions, spatial, temporal, social inequality, local administration must not be submerged. The local level is certainly constrained, even subordinate. It however has an active role, which is not marginal and could on the contrary bring innovation.

Flexibility constraints and new productive organisations



Workshop 1, "Flexibility constraints and new productive organisations" addressed the changes that have occurred since the end of the "glorious thirty" and future changes in company, productive organisations.

A range of issues were raised prior to the presentations:

What do we mean by flexibility?

Do companies have no choice?

Has work fundamentally changed?

What impact will it have on local employment markets, possible regulations?

What is the situation in the Ile-de-France area vis-à-vis the characteristics of its economy and working population?



CONTRAINTES DE FLEXIBILITÉ ET NOUVELLES ORGANISATIONS PRODUCTIVES

L'atelier 1 «Contraintes de flexibilité et nouvelles organisations productives»

abordait les transformations en cours depuis la fin des Trente glorieuses et des évolutions à venir dans l'entreprise, dans les organisations productives. Plusieurs questions étaient posées en préalable aux interventions :

- Que recouvre la notion de flexibilité ?
- Les entreprises sont-elles contraintes ?
- Le travail se transforme-t-il réellement ?
- Quels sont les effets sur les marchés locaux de l'emploi, les régulations possibles ?
- Quelle est la situation en Ile-de-France compte tenu des caractéristiques de l'économie et de la population active ?

La flexibilité : un phénomène multidimensionnel

François Michon
CNRS – MATISSE¹

On admet aujourd'hui que la «flexibilité» est indispensable à l'économie contemporaine. Elle est souvent assimilée aux suppressions d'emploi, ainsi qu'aux formes d'emploi précaires. Ses manifestations sont beaucoup plus variées et méritent d'être précisées ; notamment pour en cerner les conséquences socio économiques.

(1) fmichon@univ-paris1.fr



Flexibility: a multi-faceted phenomenon

François Michon
CNRS – MATISSE¹

“Flexibility” is acknowledged to be indispensable feature of any modern economy. It is often associated with job losses as well as a range of different types of precarious employment. It manifests itself in the widest variety of forms which need to be examined in order to identify its socio-economic consequences.

(1) fmichon@univ-paris1.fr

continued on page 57

Même si l'on ne prétend pas traiter de façon exhaustive de toutes les facettes de la flexibilité, on ne peut ignorer que celle-ci présente de multiples visages. Cette contribution propose quelques éléments de réflexion et d'information qui soulignent qu'une approche multidimensionnelle de la flexibilité paraît indispensable pour en cerner toutes les conséquences sociales.

Deux thèmes sont abordés.

- Le thème de la flexibilité en premier lieu : lorsqu'on invoque la nécessité d'être flexible, pour une organisation productive, entreprise ou économie nationale, de quoi parle-t-on ? En quelque sorte, comment définir de façon simple un concept de flexibilité, qui circonscrit et structure un champ de préoccupations ?
- Les grandes transformations du marché du travail en second lieu : on se propose de situer succinctement la question générale de la flexibilité au sein des grandes dynamiques affectant les phénomènes d'activité et d'emploi de la main-d'œuvre depuis quelques dix ou vingt années. On insistera ainsi sur la grande diversité de ses manifestations. On esquissera à cette occasion quelques regards comparatifs au plan international².

On montrera ainsi que les conséquences sociales de la flexibilité ne peuvent être réduites à la montée des emplois précaires. Les exigences de flexibilité sont présentes dans la plupart des transformations de structure qui affectent aujourd'hui le marché du travail.

La flexibilité : de quoi parle-t-on ?

Le terme de flexibilité est d'usage largement banalisé. Il reste pourtant utile d'en préciser le sens. Après vingt années de débats et de commentaires sur les contraintes et les nécessités de la flexibilité, la liste de ses manifestations concrètes a subi des reconfigurations parfois majeures. Le thème est aujourd'hui principalement associé au travail précaire, voire aux suppressions d'emploi, plus rarement aux assouplissements de la durée du travail qui accompagnent les 35 heures (les modulations, l'annualisation du temps de travail). Ce faisant, on oublie par exemple l'organisation «flexible» des ateliers ou des services, la polyvalence fonctionnelle de la main-d'œuvre, tout ce que l'on présentait pourtant comme la version positive, souhaitable, de la flexibilité.

Une définition

Nous proposons ici de définir la flexibilité comme une capacité d'adaptation de l'entreprise ou du système économique et social national (la définition couvre l'éventail du champ entre micro et macro socio économie) aux changements de son environnement économique. Une entité flexible est celle qui s'adapte rapidement et aux moindres coûts aux changements non prévus, incertains³.

(2) Les aspects régionaux sont abordés par la contribution de Pascale Leroi et de Vincent Gollain «Évolutions économiques et statuts d'emplois en Ile-de-France».

(3) Cf. Michon F. (1987), «Time and flexibility: working time in the debate on flexibility» in Labour and Society (International Institute of Labour Studies, BIT-Genève), vol. 12, n° 1, janvier.

Associated with precarious employment, even job losses and to a lesser extent working hour flexibility associated with the 35-hour week, the term flexibility is also used to refer to the "flexible" organisation of production shops or services and workforce functional versatility.

Associé au travail précaire, voire aux suppressions d'emplois, plus rarement aux assouplissements de la durée du travail accompagnant les 35 heures, le terme de flexibilité est également lié à l'organisation «flexible» des ateliers ou des services, la polyvalence fonctionnelle de la main-d'œuvre.

M. Lacombe/iaurif

La propriété de flexibilité s'évalue ainsi à l'aune de trois dimensions principales : le degré d'imprévisibilité du changement, la vitesse de l'adaptation au changement, le coût de l'adaptation.

- Les événements certains (ou quasi certains, puisque la certitude n'existe pas dans le champ des phénomènes économiques et sociaux) sont prévisibles. On peut donc s'y préparer. S'adapter à l'imprévu est une toute autre affaire. Les réactions à mettre en œuvre sont bien différentes dans l'un et l'autre cas.
- La flexibilité se mesure à l'horizon temporel dans lequel il faut s'adapter. Le changement rapide demande d'autres réponses que les changements lents, souterrains. Les exigences ne sont pas comparables. Ainsi, dans la durée, l'adaptation paraît plus aisée.
- Enfin les coûts, et leur envers, les rendements, bref les coûts et les avantages de la flexibilité sont décisifs. Qu'est-ce d'autre que la flexibilité, sinon la mobilisation de techniques, de méthodes et de pratiques qui cherchent à réduire les coûts fixes, à y substituer des coûts variables, proportionnels au nombre d'unités de produit, afin que les coûts unitaires — et la rentabilité — restent peu affectés par ces fluctuations du niveau de l'activité ? Sans calcul économique en tout cas, le choix des moyens de la flexibilité est amputé de sa contrainte la plus forte.



Bref, avec la connaissance du futur, le temps et l'argent, dans un autre monde en quelque sorte, les problèmes de flexibilité disparaîtraient. Ce n'est certes pas notre monde. Celui-ci, en particulier, change aujourd'hui très rapidement. Le système économique est en constant bouleversement. Les chocs se succèdent. Les changements sont de tous ordres. L'instabilité économique s'accroît.

On avait étroitement associé la flexibilité aux conjonctures déprimées, aux réductions d'emploi, aux forts excédents de main-d'œuvre et au chômage élevé. La reprise de l'emploi dans les dernières années 90 aura quelque peu changé la donne. Les entreprises ont commencé

alors à invoquer l'existence de pénuries de main-d'œuvre, à témoigner de difficultés de recrutement. De fait, il peut être aussi difficile de s'adapter aux reprises de l'activité qu'aux ralentissements. Un rythme effréné de croissance est également source de difficultés, de tensions, même si par ailleurs on peut croire qu'il dégage les moyens (en particulier financiers) indispensables pour les résoudre. L'exigence économique de flexibilité doit être associée aux conjonctures accélérées et aux forts besoins d'emploi autant qu'aux ralentissements et aux excédents de main-d'œuvre. L'impératif de flexibilité joue dans les deux sens, à la hausse comme à la baisse.

Les dynamiques de la flexibilité

Deux ordres de phénomènes commandent aujourd'hui cet impératif de flexibilité : les changements technologiques ; les transformations des marchés.

Les évolutions technologiques contemporaines sont dominées par la généralisation des micro processeurs. C'est une véritable révolution, simultanément informationnelle et organisationnelle. Une masse énorme d'informations est mise en circulation, qui se diffuse avec une rapidité sans précédent. Les capacités de traitement de cette information se sont considérablement développées. Cela transforme les relations entre l'entreprise, ses fournisseurs, sa clientèle d'entreprises et/ou de consommateurs. Cela incite à réorganiser l'entreprise, cela en donne les moyens. La nature du travail et son mode de contrôle sont transformés. Les agents économiques sont donc aujourd'hui considérablement plus et mieux informés qu'auparavant. Cela n'implique pas que les marchés deviennent plus transparents, mieux maîtrisés. Les effets « pervers » d'une trop grande masse d'information en circulation sont loin d'être négligeables. Impossibilité de tout connaître et d'y réagir de façon pertinente : une vitesse accélérée de circulation de l'information devient elle-même source d'instabilité. Inégalités d'accès et de maîtrise de cette information, de capacité à la traiter de façon pertinente sur les marchés, l'information reste très largement imparfaite et dissymétrique, rappellent les économistes.



De-regulation phenomena which are becoming more widespread worldwide inspired by the American model give free rein to natural market instability without the necessary barriers in place to check it

M. Lacombe/aurif

Les phénomènes de dérégulation qui se multiplient dans le monde, à l'instar du modèle américain, laissent libre cours à l'instabilité naturelle des marchés, qu'aucune barrière ne contrôle plus.

Les dimensions de la flexibilité

La flexibilité s'inscrit dans une problématique d'adaptation aux fluctuations cycliques affectant les marchés, accélérations ou ralentissements de la croissance, voire, plus rarement, véritables récessions. C'est sans doute ce qui frappe le mieux les esprits, puisque des suppressions d'emploi leur sont directement attribuées. Mais la flexibilité procède simultanément d'une dimension plus « qualitative » d'adaptation incessante et de plus en plus fine aux changements et à la diversité des goûts et préférences des consommateurs. Certains parlent d'une « économie de la variété ». Les producteurs sont beaucoup plus près du consommateur final, ciblent mieux les publics, diversifient leurs offres sur des publics plus restreints. Sur cette dimension qualitative, les questions de flexibilité sont nombreuses. Les technologies de production s'automatisent, gagnent en polyvalence pour mieux conjuguer spécialisation et diversification : spécialisation sur des spécifications du produit toujours plus précises ; multiplication des spécifications pouvant être produites sans réorganisation de l'appareil productif.

Ouverture des marchés à la concurrence, la mondialisation, sont de puissants moteurs de changement, de progrès mais en même temps d'instabilité, même si certains rappellent que la mondialisation n'est pas si nouvelle, mais l'aboutissement d'un processus en cours depuis bien plus d'un siècle. La concurrence et la pression sur les coûts deviennent plus vives. Les phénomènes de dérégulation, qui tendent à se multiplier partout dans le monde, à l'imitation du modèle américain aujourd'hui triomphant, laissent libre cours à l'instabilité naturelle des marchés, qu'aucune barrière ne contrôle plus.

Les manifestations de l'emploi flexible

L'adaptation plus fine et plus rapide au changement des goûts et des préférences, implique reconversions, spécialisations en même temps que polyvalences de l'appareil productif.

Pour rendre compte de ce que les effets de la flexibilité paraissent plus souvent dirigés sur l'emploi plutôt que sur les infrastructures productives, on a pu dire que le capital est un facteur quasi fixe, alors que le travail est le facteur variable, sur lequel pèse tout le poids de l'incertitude et de la nécessaire flexibilité. La charge de la flexibilité pèserait en d'autres termes prioritairement sur le facteur travail. Bien entendu, dire que le capital est le facteur quasi fixe n'est pas ignorer qu'aujourd'hui les masses financières sont extraordinairement mobiles. S'il existe un facteur flexible voire volatil, c'est bien le capital financier. C'est un changement décisif qui affecte en profondeur le système économique et multiplie son instabilité. Le capital matériel en revanche, investi dans les infrastructures productives, est bien le facteur quasi fixe, dès lors qu'on le compare au travail. C'est dire en quelque sorte que tous les facteurs de production n'ont pas les mêmes capacités de flexibilité.

Quoi qu'il en soit, face à la volatilité du capital financier, deux types de flexibilité y répondraient. L'une «vertueuse», «offensive», la bonne flexibilité si l'on peut dire, mobiliserait l'aptitude d'une organisation à développer sa polyvalence et à répondre à des besoins changeants. L'autre, «défensive», sans doute faute de l'anticipation qui pourrait mettre en place une organisation permettant d'affronter les changements, serait portée prioritairement par les fluctuations de l'emploi de la main-d'œuvre.

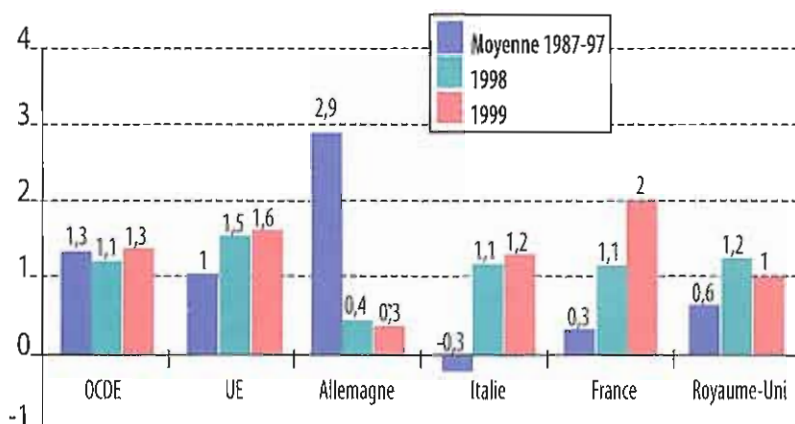
Bon nombre des grandes dynamiques pesant aujourd'hui sur l'activité et l'emploi de la main-d'œuvre s'accompagnent de façon presque «naturelle» d'un accroissement de la flexibilité de l'emploi. Elles en renforcent le besoin, elles en donnent les moyens. L'image qui est ainsi proposée retouche sensiblement une trop étroite association de la flexibilité à quelques statuts d'emplois spécifiques, supposés producteurs d'une forte précarité économique et sociale.

Les incertitudes du marché du travail

En très peu de temps, dans les dernières années du siècle, l'économie française est passée d'une conjoncture très dynamique, et particulièrement dynamique du point de vue de la création d'emploi, à un avenir très incertain. Après avoir ressenti la montée de pénuries de main-d'œuvre, le marché du travail retrouve l'arrêt des embauches, les suppressions d'emploi et la montée du chômage.

Pourtant, c'est avec éclat que les dernières années 90 avaient elles-mêmes rompu avec une longue période antérieure de quasi stagnation de l'emploi et de croissance du chômage, si longue que les observateurs avaient mis quelque temps à réaliser l'ampleur du revirement de conjoncture. L'économie française redevenait capable de créer de nombreux emplois, en particulier relativement à ce que l'on pouvait observer dans les grands pays européens, voire aux États-Unis. Certes la croissance économique s'était nettement accélérée. Mais la rupture était particulièrement nette avec ce que l'on avait cru être une véritable incapacité à créer de l'emploi, marquant l'économie française depuis un quart de siècle, y compris dans les phases d'expansion modérée qu'elle pouvait connaître.

Évolution récente de l'emploi Taux de croissance annuels



Source : OCDE «Perspectives de l'emploi 2000»

S'installe-t-on toutefois dans une nouvelle et longue période de difficultés sur le marché du travail ? Début 2002, on prévoit pour la fin 2002 le retour d'une croissance économique plus forte. C'est évidemment une condition indispensable de la création d'emploi. Mais cela n'a pas toujours été suffisant dans le passé.

Les revirements sont de grande ampleur, sinon brutaux. Des allers et retours entre excès et pénuries de main-d'œuvre, voire la coexistence d'excès et de pénuries, d'un secteur à l'autre, contraignent le système d'emploi à des mouvements incessants de suppressions et de créations d'emploi. La gestion en est ardue, tant au niveau macro économique qu'à celui de l'entreprise.

France has seen relative strong growth in labour resources throughout the last quarter of the 20th century. The latter has nevertheless been considerably affected by the pronounced shortening of peoples working lives as a result of spending longer in education and taking earlier retirement

M. Lacombe/iaurif

Tout au long du dernier quart du 20^e siècle, la croissance des ressources en main-d'œuvre a été relativement forte en France. Celle-ci a pourtant été considérablement ralentie par un net raccourcissement de la vie active sous l'effet de l'allongement de la scolarité, d'une part, l'abaissement de l'âge du départ en retraite, d'autre part.

Le raccourcissement de la vie active, le développement de l'activité féminine

Sur le long terme, tout au long du dernier quart du 20^e siècle, la croissance des ressources en main-d'œuvre en France a été relativement forte. Cette croissance a pourtant été considérablement ralentie par un net raccourcissement de la vie active sous l'effet de deux transformations essentielles : l'allongement de la scolarité, d'une part, l'abaissement de l'âge du départ en retraite, d'autre part.

On observe en particulier, que non seulement l'âge d'entrée en activité des jeunes s'est nettement accru, mais surtout que la période d'insertion des jeunes dans l'emploi s'est considérablement allongée, et est de plus en plus fréquemment faite d'une longue alternance de chômages et d'emplois précaires, les uns comme les autres de durées relativement courtes. On notera également que la France est l'un des pays qui a le plus tôt et le plus massivement choisi d'utiliser les départs en retraite anticipée pour tenter d'endiguer la montée du chômage.



Taux d'activité féminins

	1999	1995	Var (%)
France	61,9	53,7	8,2
Allemagne	63,4	51,0	12,4
Italie	45,4	32,9	9,5
Royaume Uni	68,3	55,6	12,7
Union Européenne	59,6	46,7	12,9

% (100 : ensemble de la population en âge de travailler)
source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail

Dès la seconde moitié des années soixante-dix, les premiers systèmes de retraite anticipée étaient mis en place. Ainsi en 1982, au moment de l'abaissement de 65 à 60 ans de l'âge légal de la retraite, on évaluait à environ 60 % de la classe d'âge concernée les effectifs de bénéficiaires d'un système de préretraite. Les départs à la retraite anticipée ont naturellement suivi les fluctuations des besoins de main-d'œuvre : accélérés avec les suppressions d'emploi, ralentis en période d'embauche.

On notera surtout que dans l'un et l'autre cas, jeunes ou plus âgés, les dynamiques de long terme de raccourcissement de la vie active ont subi des inflexions « conjoncturelles » manifestement utiles à la satisfaction des besoins de flexibilité.

Le facteur essentiel de la croissance des ressources en main-d'œuvre a été un considérable développement de l'activité féminine en France, depuis vingt ans. Bien entendu, le raccourcissement de la vie active atténue l'impact sur les indicateurs globaux d'activité de l'arrivée massive



des femmes sur le marché du travail. Globalement, en comparaison internationale, la France n'atteint pas sur ce point les meilleurs scores européens.

Par ailleurs, le développement de l'activité féminine s'est accompagné de fortes inégalités en termes d'accès à l'emploi, défavorisant les femmes relativement aux hommes. Elles subissent un chômage plus élevé. Elles ne sont pas moins formées que les hommes, elles occupent pourtant des emplois globalement moins qualifiés. Elles subissent plus les emplois précaires, temps partiels ou contrats à durée déterminée, l'intérim restant on le sait très masculin. Elles sont « des premières à l'école », en moyenne plus diplômées, et « des dernières sur le marché du travail » comme le rappelle Margaret Maruani⁴.

(4) In « En quête d'égalité. Femmes et hommes sur le marché du travail », table ronde organisée par le MAGE-CNRS et la revue Travail Genre et Société, CNRS, Paris, 10 Mars 2000 (participants : P. Alonzo, F. Battagliola, M. Ferrand, F. Imbert, C. Marry, M. Maruani).

The influx of women into employment has been accompanied by marked inequalities in terms of access to employment which favours men over women. They are more vulnerable to unemployment and dominate precarious or fixed term contract jobs in spite of the fact that they have the same level of training as men.

V. Le Lann/Urba-images

Le développement de l'activité féminine s'est accompagné de fortes inégalités en termes d'accès à l'emploi, défavorisant les femmes relativement aux hommes. Elles subissent un chômage plus élevé, les emplois précaires, temps partiels ou contrats à durée déterminée. Elles ne sont pas moins formées que les hommes.

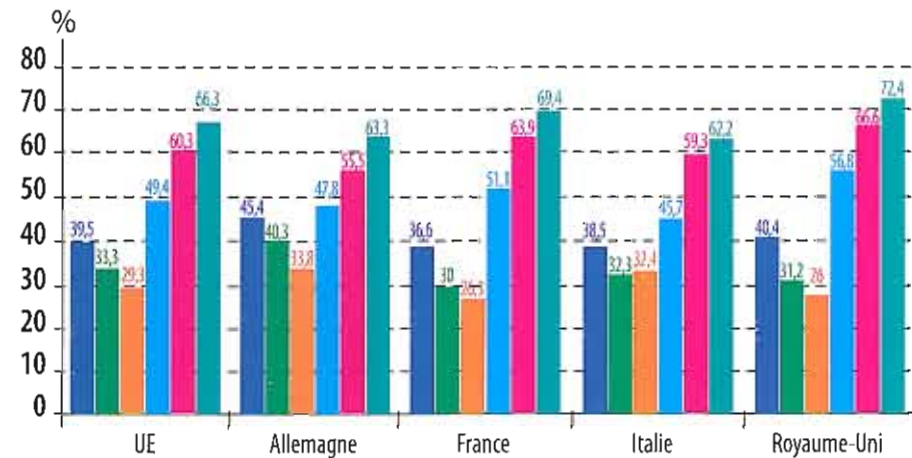
Structure de l'emploi par grands secteurs d'activité

La tertiarisation de l'emploi

Les économies avancées, et particulièrement les économies européennes, sont soumises depuis un quart de siècle à une sorte de désindustrialisation massive, au profit des activités tertiaires. Ces transformations de la structure sectorielle de l'économie ont une importance extrême du point de vue des exigences de flexibilité et des solutions qui y sont apportées. On doit s'attendre en effet à ce que celles-ci présentent de grandes variations entre les secteurs industriels et les secteurs tertiaires. Elles sont par ailleurs en étroite symbiose avec le développement de l'activité féminine, puisqu'on le sait, l'emploi féminin est principalement tertiaire.

La tertiarisation concerne évidemment tous les pays industrialisés. Au sein de l'Europe les différences sont néanmoins sensibles. L'Allemagne, grand pays industriel s'il en est, reste toujours plus industrielle que les autres pays européens. La tertiarisation s'y est opérée peut-être plus lentement ou avec plus de retard qu'ailleurs. La France, le Royaume-Uni, ont subi une destruction des emplois industriels plus massive, nettement plus précoce.

Le constat résulte d'un mélange intime de phénomènes réels et d'une sorte d'illusion statistique. En effet, les réorganisations de l'industrie prennent souvent figure aujourd'hui d'une externalisation des emplois vers les partenaires et les sous-traitants. Cela concerne en particulier les emplois tertiaires des entreprises industrielles (personnels de gestion et de service, services informatiques, entretien, communication, parc automobile, etc.), toute une gamme d'activités qui ne sont pas «au cœur du métier» de l'entreprise industrielle et que celle-ci préfère aujourd'hui confier à l'extérieur. Illusion statistique, les mêmes emplois perdurent, mais avec le changement d'employeur, ne sont plus comptés dans l'industrie. Vrai changement, derrière l'externalisation



% 100 ensemble des emplois

Source : Eurostat, «L'emploi en Europe 2000»



et ses objectifs d'efficacité et de réduction des coûts, il y a incontestablement un changement des modes de gestion des ressources humaines concernées ; des stratégies et des pratiques d'entreprise sans doute bien différentes à l'égard de la question de la stabilité ou de la précarité des emplois.

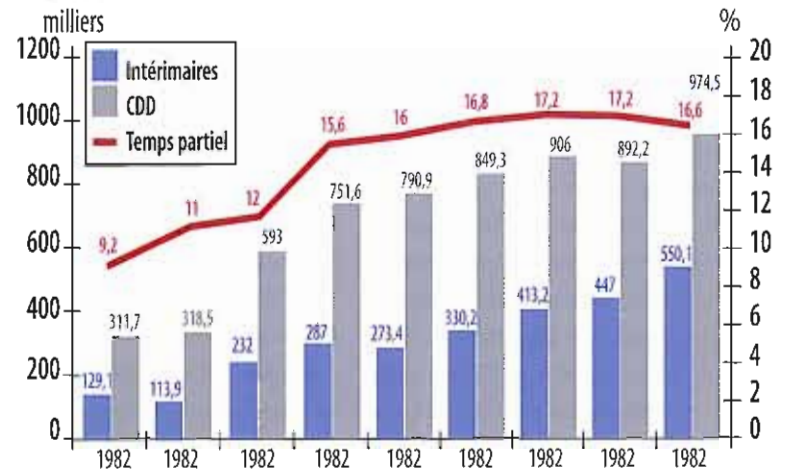
La mondialisation économique, l'ouverture des marchés industriels à la concurrence et en particulier à celle des pays moins développés, à coûts salariaux plus faibles, pour ce qui concerne principalement les activités à forte composante de main-d'œuvre, relativement peu qualifiées, induisent en quelque sorte une délocalisation des emplois industriels des pays développés vers des pays moins développés, qu'il s'agisse de vrais transferts d'investissement ou plus souvent de la suppression d'activités, devenues insuffisamment concurrentielles, dans les vieux pays industriels. La sidérurgie européenne a disparu sur les produits de base, supplantée sur ces marchés par l'Est Asiatique. Les textiles et la chaussure européennes se sont massivement déplacés dans le Sud, Italie du Sud, Grèce, Portugal.

Le phénomène ne doit pourtant pas être surévalué. Depuis longtemps, les sociétés performantes se mondialisent, implantent leurs activités hors de leur territoire d'origine. Par ailleurs, la mondialisation des échanges internationaux est l'aboutissement d'un très long processus, commencé dès le 19^e siècle et loin d'être achevé. L'ouverture à l'international des économies nationales reste encore majoritairement régionale (continentale) plus que véritablement mondiale même si les choses changent aujourd'hui très rapidement⁵. L'économie française commerce bien plus avec ses voisins européens qu'avec les marchés mondiaux.

Au bout du compte, les entreprises industrielles européennes paraissent redevenues très performantes, tout spécialement dans les dernières années du siècle. Quelques récentes et spectaculaires opérations de restructuration ou de rachat d'entreprises se sont opérés au bénéfice des entreprises de l'hexagone. La France est devenu un grand pays exportateur de capitaux. Mais cela ne joue pas en faveur de l'emploi stable, sur son territoire.

(5) cf. Boyer R., 1996, «La globalisation : mythes et réalités», in Actes du GERPISA Réseau international, université d'Evry - Val d'Essonne, n° 18, novembre, pp. 69-98.

Effectifs des intérimaires et des CDD¹ et proportion de salariés à temps partiel²



* milliers, échelle de gauche

** %, échelle de droite

Source : Insee, enquête sur l'emploi

Part time and fixed term contact work is primarily the preserve of young people, women in service sector jobs.

Le temps partiel et le contrat à durée déterminée sont pour l'essentiel jeunes, féminins et tertiaires.

M. Lacombe/laurif



La montée de la précarité

A l'exception des dernières années 90, qui font aujourd'hui figure d'exception, la création d'emplois, essentiellement tertiaire, est une création d'emplois à forte précarité, attribuée aux ressources nouvelles en insertion, peu insérées dans l'emploi pérenne et protégé : les jeunes et les femmes. Le temps partiel et le contrat à durée déterminée sont pour l'essentiel jeunes, féminins et tertiaires.

Le développement des formes particulières d'emploi est relativement ancien. Dans la période récente toutefois, malgré le boom de la croissance de l'emploi ou peut-être en raison de cette forte croissance de l'emploi, on observe un ralentissement de la progression des emplois à temps partiel et des emplois temporaires sur contrats à durée déterminée. La bonne conjoncture aidant, les entreprises ont probablement recommencé à créer des emplois dits permanents. L'emploi intérimaire se distingue nettement des autres emplois précaires, il ne paraît pas subir le contre effet de la croissance des emplois permanents, mais en bénéficier au contraire.

Les conséquences sociales de la flexibilité : une évaluation difficile

La France, on le sait, n'atteint pas les meilleurs scores européens en matière d'emplois à temps partiel. Ils sont proportionnellement beaucoup moins nombreux que dans les pays du Nord de l'Europe par exemple. En revanche, les emplois temporaires y paraissent plus répandus. Il est vrai que dans notre pays, les règles des formes d'emploi, précaires ou non précaires, sont très codifiées au plan statutaire. L'intérim y est de tradition ancienne, et strictement régulé. Le contrat à durée déterminée est très nettement différencié du contrat à durée indéterminée. Les politiques d'emploi mettent en place des dispositifs offrant à certaines catégories de demandeurs d'emploi des solutions transitoires qui contribuent à gonfler les effectifs d'emplois temporaires. Il n'en va pas ainsi dans tous les pays européens. L'intérim par exemple tend aujourd'hui à s'implanter partout, mais il n'est que très récemment autorisé dans un pays comme l'Italie (1998). Il n'est autorisé que pour des professions tertiaires très spécifiques en Finlande... La comparaison est difficile.

De nouveau se mêlent les «illusions» de la statistique et les phénomènes «réels». Des règles d'emploi très codifiées facilitent l'identification, donc la mesure, des emplois spécifiquement «précaires». Mais en l'absence d'harmonisation européenne des règles, se développe ici telle forme précaire d'emploi, là telle autre, selon les dispositions en vigueur. Des règles peu contraignantes fragilisent les emplois «stables», les précarisent en quelque sorte. La précarité n'implique alors aucun statut particulier. Enfin, des statuts de l'emploi à la réalité du terrain, la distance est souvent grande. On connaît par exemple l'importance de l'économie souterraine dans un pays comme l'Italie, ou sur des territoires plus restreints en France, en particulier en région parisienne. C'est dire que les visages de la précarité sont multiples et difficiles à cerner. Ils ne se réduisent en aucun cas à des statuts d'emploi spécifiques, comme on l'admet souvent par commodité.

Ces quelques données empiriques suffisent à apercevoir la diversité des visages de la flexibilité. Celle-ci est présente derrière toutes les grandes transformations des systèmes d'emploi contemporains. Pourtant ces données sont loin de faire le tour de la question. Elles se restreignent à l'emploi, à sa stabilité ou à sa fragilité. Elles n'abordent pas les conditions de rémunération, qui elles aussi portent une empreinte de plus en plus profonde des impératifs de flexibilité. Elles ignorent le champ de l'organisation interne des entreprises, les implications de la flexibilité sur la gestion des compétences et la mobilité interne à la firme, sur les conditions de travail *stricto-sensu*. Ce sont clairement des restrictions très fortes.

Cette diversité des aspects de la flexibilité complique singulièrement la tâche d'évaluation de ses conséquences sociales. Deux exemples sont éclairants. Les travaux de Serge Paugam⁶ mobilisent par exemple un concept de disqualification sociale, au croisement de deux précarités, précarité de l'emploi d'une part, précarité du travail d'autre part : le classique risque de perte d'emploi d'un côté, la dégradation des conditions de travail de l'autre, en particulier sous l'effet d'exigences excessives de rythme et de performance dans le travail, qui fragilisent l'implication des salariés et le lien à l'emploi. A l'opposé, l'emploi à temps partiel, que l'on compte classiquement en France dans le champ des emplois précaires, avec quelques bonnes raisons, ne l'est plus en d'autres pays, avec quelques autres bonnes raisons. Le temps partiel (choisi) y serait (pour les femmes) un moyen privilégié de conciliation des charges familiales et de l'activité professionnelle rémunérée. Ainsi, d'un côté la précarité, conséquence des contraintes de flexibilité imposées par les marchés, est bien loin des effets du seul développement des emplois à statut précaire. De l'autre, le développement des emplois à statut «précaire» n'est pas toujours la conséquence des contraintes de flexibilité, ni un témoignage indiscutable de précarité sociale. La diversité des visages de la flexibilité et de la précarité impose sinon de briser totalement, en tout cas de manipuler avec grande précaution cette assimilation approximative entre précarité et statuts particuliers, que l'on désigne alors comme précaires.

Taux d'emploi en Europe – 1999

	Taux d'emploi à temps complet *	Temps partiel **	Contrats temporaires **
France	57,0	17,2	14,0
Allemagne	58,0	19,0	13,1
Italie	50,8	7,9	9,8
Royaume-Uni	60,6	24,8	6,8
Union Européenne	56,6	17,7	13,2

* %, 100 = population en âge de travailler

** %, 100 = ensemble des emplois

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail

(6) Paugam, S. (2000), «Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle», Presses Universitaires de France, Paris, 437 p., (coll. Le lien social, série Documents d'enquête).



Flexibility: a multi-faceted phenomenon

Even though it is not possible to address all aspects of flexibility, the fact remains that it occurs in a variety of forms. This paper is intended to contribute a range of points to the debate and provide information supporting the hypothesis that we need to adopt a multi-faceted approach to flexibility in order to identify all of the social consequences in question.

Two themes are addressed:

- Firstly the theme of flexibility itself: what exactly do we mean when we talk about the need for productive organisations, companies or national economies to be flexible? In other words can we define a simple, catch-all concept of flexibility which covers and structures a range of issues?
- Secondly the far-reaching changes in the job market: I shall succinctly outline the general issue of flexibility in the context of the large scale dynamics affecting work and employment over the last ten or twenty years. We shall focus on the broad diversity of forms that it takes and examine international comparisons¹.

We shall also illustrate how the social consequences of flexibility are set to be exacerbated as precarious forms of employment rise. The need for flexibility is an underlying factor of most structural transformations in the job market.

What do we mean by flexibility?

The term flexibility is used in common parlance. We need a working definition for our purposes. After 20 years of debates and comments on the demands and requirements of flexibility the list of actual real life phenomena it has been used to describe has changed radically over time. Nowadays the theme is mainly used to refer to precarious employment, even job losses and occasionally working hour flexibility associated with the 35-hour week (working hour changes, annualisation). This can however eclipse "flexible" organisation applied to production shops or services, labour functional versatility, in short the positive, desirable face of flexibility.

Definition

For the purposes of this paper we shall define flexibility as the ability of companies or national economic and social systems to adapt (definition covers the entire range of micro to macro socio-economics) to changes in economic environment.

A flexible entity is one that is capable of adapting rapidly to unpredicted, uncertain changes at very little cost². The property of flexibility can thus be evaluated on the basis of three main aspects: the degree to which the nature of the change in question is unpredictable, speed of adaptation to change, cost of adaptation.

- Events which are certain (or nearly certain, since nothing is certain in the terms of economic and social phenomena) can be predicted and it is possible to prepare for them. Adapting to unforeseen circumstances is quite another issue. The courses of actions to be implemented vary significantly from one case to another.
- Flexibility can be measured in terms of the period of time over which adaptation is necessary. Rapid change requires different responses from slow, underlying change. The requirements are not the same. Adaptation would appear to be easier over time.
- Finally in terms of costs, expenditure and profitability, to short the costs and benefits of flexibility are decisive. What better than flexibility as a means of applying a range of techniques, methods and practices designed to reduce overheads, substituting variable costs for the latter in proportion to the number of product units, so that unit costs – and profitability – remain relatively unaffected by said fluctuations in terms of business? Economic expedience would appear to be the driving force behind flexibility.

In short in an ideal world in which we were able to predict the future, time and money parameters, we would not have such flexibility-related problems. It is certainly not our world. The latter in particular are currently undergoing rapid change. The economic system is in a constant state of flux. There have been a series of crises. Changes of all kinds. Economic instability is on the increase.

In the past flexibility has been associated with depression, job losses, labour surplus and high unemployment. The rise in employment in the latter years of the 90s somewhat challenged this view. Companies subsequently started to cite labour shortages and recruitment problems. In fact it can be as difficult to adapt to economic recovery as recessions. High growth can also be a source of problems, tensions even though, at the same time, we believe that it generates the means (in particular financial) necessary to resolve them. The economic need for flexibility is part and parcel of accelerated economic climates and

strong requirements in terms of employment can occur in both periods of slow down and surplus labour. The need for flexibility works both ways, in an expanding or shrinking economy.

The dynamics of flexibility

There are two types of phenomena underlying the current need for flexibility: technological changes and market transformations.

Contemporary technological changes are dominated by the widespread use of micro processors which has resulted in a watershed revolution in information and organisational terms. An enormous mass of information is now circulated and broadcast at unprecedented speeds. The capacities for processing the information in question have considerably developed. This has had the effect of transforming companies' relationships with their suppliers, customer base and/or consumers. It provides an incentive for company reorganisation and provides the means to do so. This has had the effect of transforming the nature of work and means of controlling the latter.

Economic agents are considerably more and better informed than ever before. However this does not necessarily mean that the markets are becoming more transparent, better managed. The "side effects" of having too much information in circulation are far from insignificant. It has become impossible to know everything and react in the appropriate manner. The accelerated speed at which information flows has become a source of instability in itself. As a result of inequalities in terms of accessing and managing said information, the capacity to process it in an appropriate way for the markets, information remains for the most part imperfect and dissymmetric as economists are only too quick to point out.

The opening up of markets as a result of competition and globalisation have been powerful forces for change and progress but have resulted in instability. Some people believe that globalisation is not a new phenomenon but the culmination of a process spanning a period of over a century. Competition and pressure on costs are becoming more acute. De-regulation is becoming more widespread world-wide on the lines of the dominant American model allowing the markets to become naturally unstable without the necessary barriers in place to control them.

(1) Regional issues are addressed in the paper by Pascale Lercel and Vincent Gollain "Economic changes and employment statuses in Ile-de-France"

(2) Cf. Michon F. (1987) "Time & flexibility: working time in the debate on flexibility" in Labour & Society (International Institute of Labour Studies, BIL-Genève), vol. 12, n° 1, January.

The different aspects of flexibility

Flexibility is part of the issue of adapting to cyclical fluctuations affecting markets, acceleration or slow down in terms of growth and, from time to time, fully-fledged recessions. It is without doubt this aspect which is uppermost in peoples' minds as directly responsible for job losses. However flexibility stems simultaneously from a more "qualitative" dimension of on-going, increasingly finely-tuned adaptation to changes and the diversity of consumer tastes and preferences. Some people have referred to this as the "variety economy". Producers are much more in tune with the end consumer demand, are better at targeting their target market segments, diversifying their offers to increasingly niche markets. The qualitative aspect encompasses a large number of flexibility issues. Production technologies are becoming increasingly automated, more versatile which a view to achieving an optimal balance between specialisation and diversification, specialisation in terms of product specification is increasingly more accurate. It is now possible to produce an increasing number of product specifications without having to re-organise productive systems. More finely tuned, faster adaptation to changes in tastes and preferences implies productive system reconversion, specialisation and versatility.

One explanation of the fact that flexibility often appears to affect employment rather than productive infrastructures is that, in contrast to capital which is a quasi fixed factor, work is a variable factor which bears the full brunt of uncertainty and the resulting necessary flexibility. In other words the need for flexibility has the greatest impact on work. Naturally in spite of the fact that capital is the quasi fixed factor in this equation today's financial masses are extraordinarily mobile. Financial capital of all factors is flexible or even volatile. This decisive change has had a far-reaching impact on the economic system making its increasingly unstable. Tangible capital on the other hand invested in productive infrastructures is a truly quasi fixed factor in comparison to work. In other words all production factors do not have the same capacity for flexibility.

Be that as it may financial capital flexibility comes in two different forms. The first is "virtuous", "offensive", good flexibility so to speak designed to mobilise the aptitude of organisations to develop their versatility and meet changing needs. The second, "defensive", without doubt results from a lack of foresight and involves instituting organisations to meet said changes in the main led by workforce employment fluctuations.

Different forms of flexible employment

A large number of major dynamics currently impacting work and workforce employment have almost "naturally" resulted in a trend towards growing employment flexibility - reinforcing the need, and

providing the necessary means, for the latter. The image thus proposed marks a major departure from the view that flexibility is too closely associated with a certain number of specific employment statuses deemed to generate high economic and social precariousness.

Job market uncertainties

Over a short space of time during the last years of the century the French economy went from being very buoyant and particularly dynamic in terms of job creation to a highly uncertain outlook. Labour shortages in the job market were superseded by a freeze on hiring, job losses and a rise in unemployment.

The buoyancy of the latter years of the 90s themselves marked a departure from a previous, long period of near stagnation and growing unemployment that had lasted for such a long time that it took observers quite a while to realise the scale on which the economy had changed. The French economy was once again capable of creating numerous jobs, in particular in comparison to trends in the other main European countries or even in the United States. Economic growth had clearly accelerated. The break was particularly marked in terms of what people had believed to be the true inability to create jobs which had typified the French economy for a quarter of a century and the moderate expansion phases experienced hithertofore.

Does this mean that we are entering into a new, long period of problems in the job market? The beginning of 2002 has seen predictions of stronger economic growth towards the end of 2002 which is obviously a prerequisite to creating employment, although this has not sufficed in the past.

The "boom and bust" cycle can result in major, even brutal fluctuations. Labour surpluses or shortages or even the co-existence of surpluses and shortages in different sectors forcing the employment system into incessant job loss and creation patterns. This is difficult to manage in both macro-economic terms and at company level.

Shorter working lives, rise in the number of working women

The long term growth in labour resources in France was relatively strong throughout the last quarter of the 20th century. Said growth has nevertheless been considerably inhibited by the marked shortening of people's working lives as a result of two key changes, i.e. the fact that people spending longer in education and taking earlier retirement.

In particular, in addition to a marked rise in the age at which young people start their working lives, the period of time young people take to enter the job market has considerably lengthened and more frequently comprises a long period of relatively short alternating bouts of unemployment and employment in precarious jobs. France was also one of the first countries to

make widespread use of early retirement as a measure to stem the tide of unemployment. The first early retirement systems were introduced from the second half of the seventies onwards. Thus when the legal retirement age was dropped from 65 to 60 years of age in 1982 approximately 60% of the people in this age group opted to take early retirement. Early retirement is a natural consequence of fluctuations in labour requirements, accelerating when job losses predominates and tailing off during periods of employment.

Above all the long term dynamics of shorter working lives affecting young and old alike are a useful means to meet the need for flexibility vis-à-vis fluctuations due to "economic conditions".

The major influx of women into the workplace in France over the past twenty years has been an essential factor in the growth in labour resources. The shortening of peoples' working lives has naturally lessened the impact of the massive influx of women into the workplace on overall employment statistics. From an international perspective France does not rank very highly in the European league table.

Furthermore the rise in the numbers of working women has been marked by major inequalities in terms of access to employment which favour men over women. Women bear the brunt of unemployment. Although they have received the same level of training as men generally speaking they have lesser qualified jobs. They are more likely to be found in precarious or fixed term contracts although temping has remained very much a male preserve. According to Margaret Maruani although they come "top in school", are on average more highly qualified women nevertheless remain "poor relations in the job market".

Rise of the service sector employment

Over the past quarter of a century advanced economies, in Europe in particular, have undergone massive de-industrialisation and seen the expansion of their service sectors. Said structural economic changes have had a major impact in terms of the need for flexibility and solutions to provide the latter. In this respect there are major variations between industrial and service sectors, moreover closely linked with the rise in the entry of women into the workplace since, as we have seen, women are predominantly employed in the service sector.

(3) In "En quête d'égalité. Femmes et hommes sur le marché du travail" (Towards equality. Men & women in the job market), round table organised by MAGE-CNRS & the periodical Travail Genre et Société (Work, Gender & Society), CNRS, Paris, March 10th 2000 (participants: P. Alonzo, E. Battagliola, M. Ferrand, E. Imbert, C. Marry, M. Maruani)

The rise of the service sector obviously affects all industrialised countries. There are nevertheless clear differences on European level. Germany that great industrial country is still more industrial than the other European countries. The growth of the service sector has perhaps been slower or more recent than elsewhere. France, the United Kingdom saw the destruction of their industrial jobs significantly earlier, on a more massive scale.

The phenomenon is an intricate blend of concrete phenomena and statistical illusion. In fact nowadays industrial reorganisation often takes the form of out-sourcing jobs to partners and sub-contractors. This has had a particularly strong impact on service jobs in industrial companies (management and service personnel, IT, maintenance, communication, car fleet services, etc.) as industrial companies have preferred to outsource a whole range of activities which are not part of its "core business". Statistical illusion, in that the same jobs are still there but there has merely been a change of employer and for statistics purposes they are no longer counted as industry jobs. Another veritable change after outsourcing in terms of efficiency and cost reduction objectives is undisputedly a change in managing the human resources in question which has resulted in company strategies and practices which are doubtless very different in addressing the issue of job stability or precariousness.

World-wide globalisation, the opening of industrial markets to competition in particular in less developed countries with lower labour costs has mainly affected industries which rely heavily on relatively unqualified labour. In some instances this has meant the de-localisation of industrial jobs from developed to less developed countries either in the form of actual transfers of investment or, most often, the loss of industries which are no longer competitive in old industrial countries. The European steel industry has virtually died out as a basic product producer taken over by the markets in East Asia. The European textile and shoe industry have undergone massively relocation to the South in Southern Italy, Greece, Portugal.

The phenomenon should nevertheless be put into perspective. High performance companies have gone global for some time now, creating overseas subsidiaries outside of their country of origin. Moreover the globalisation of international trade is the culmination of a long process which started as far back as the 19th century which is far from over. The opening of national economies is still a primarily regional (continental) rather than global phenomenon although this is now rapidly changing⁴. The French economy does much more trade with its European neighbours than in international markets.

In the final analysis European industrial companies appear to have become high performance once again especially in the last years of the century. French companies have recently been the object of some spectacular company restructuring and takeover operations. France has become a large exporter of capital, a situation which does not favour stable employment domestically.

Rise in precarious forms of employment

With the exception of the unprecedented last years of the 90s, highly precarious jobs have been created in the service sector in particular which have been serviced by new resources entering the job market that have found it difficult to find a long term, secure job, i.e. young people and women. Part time and fixed term contracts primarily concern young people, women and involve service sector jobs.

The rise in specific forms of employment dates back a relatively long time. In recent times, however, in spite of the boom in employment or perhaps as a result of said high growth in employment there has been a slow down in the growth of part time and temporary fixed term contract jobs. As a result of the healthy economic climate companies are tending to create so-called permanent jobs once again. Temporary employment is different from other precarious jobs and rather than being subjected to the side effects of growth in permanent employment would appear to benefit from the latter.

As we have seen France does not rank highly in the part-time employment league table. There are proportionately much fewer part-time jobs in Northern European countries for example. Temporary employment on the other hand would appear to be more widespread in such countries. The fact remains that in our country, precarious or secure forms of employment are regulated by high levels of legislation. In this respect there is a long tradition of strictly regulated temporary work. A clear distinction is made between fixed term and permanent contracts. Employment policies institute employment measures that provide certain categories of job seekers with temporary solutions whose effect is to swell the numbers of temporary jobs. The same is not true of all European countries. Temporary employment for example tends to be widespread but has only recently been authorised in countries such as Italy (1998). It is only authorised for very specific service sector professions in Finland... Which makes comparisons difficult.

Once again it is difficult to make a distinction between statistical "illusion" and "real life" phenomena. Highly regulated employment legislation facilitates the identification and the resulting measurement of specific "precarious" jobs. However due to a lack of European harmonisation in terms of legislation, a range of different forms of local precarious employment have grown up as a result of legislative disparity. Relatively unrestrictive rules has the effect of undermining "stable" jobs, making them precarious to a certain extent. Precariousness is not necessarily associated with a particular status. Finally, there is often disparity between designated employment status and practice in the field. For example we are only too familiar with the scale of the black economy in countries such as Italy, or on a more smaller scale in certain areas in France, in particular in the Paris area, resulting in precariousness

in a multitude of forms which is difficult to detect. It is simply not possible to adopt a reductive approach associating precariousness with specific unemployment statuses which often results from expediency.

Problems in evaluating the social consequences of flexibility

I hope that this overview of empirical data suffices in illustrating that flexibility comes in a wide variety of forms and underlies all major transformations in contemporary employment systems. However, said body of data does not provide a complete picture of the issue as it simply deals with job stability or fragility. It does not address remuneration terms and conditions which also have an increasingly strong bearing on demands in terms of flexibility. It does not address the areas of internal company organisation, the implications of flexibility on the management of skills and internal mobility within companies, on working conditions in the strict sense of the term. The latter clearly represent very strong restrictions, restrictions which shall be lifted as the workshops progress.

Said diversity in terms of the different aspects of flexibility singularly complicates the task of evaluating its social consequences. Two examples stand out in this respect. Serge Paugam⁵ for example puts forward the concept of social disqualification resulting from the combination of both forms of precariousness - job precariousness and employment precariousness. This involves the classic risk of job loss on the one hand versus the degradation of working conditions on the other, due to excessive demands in pace and performance at work which have the effect of sapping salaried employees' commitment and relationship to work. In stark contrast part-time employment in France is a frequently used means of precarious employment for a range of good reasons. Part-time (voluntary) is the main way (for women) of reconciling family obligations and remunerated work. On the one hand precariousness, a consequence of the markets' demand for flexibility, cannot solely be attributed to the rise of precarious jobs. Neither should the rise of "precarious" status jobs simply be seen as the consequence of the demands of flexibility or clear evidence of social precarity.

(4) cf. Boyer R., 1996, "La globalisation: mythes et réalités" (Globalisation: myths & facts), in Actes du GERPIA Réseau international, Université d'Evry - Val d'Essonne, n° 18, November, pp. 69-98.

(5) Paugam, S. (2000), "Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle" (Precarious salaried employees. New forms of entering employment). Presses Universitaires de France, Paris, 437 p., (coll. Le lien social, Documents d'enquête series).

L'impact des 35 heures sur

Gilles Daniel
Délégué à l'emploi
ACFCI⁽¹⁾

la flexibilité de l'emploi :

une enquête de l'A.C.F.C.I.

Une enquête sur l'impact des 35 heures a été effectuée en 1999 par l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) auprès d'un millier de dirigeants de PME (la taille moyenne des effectifs était de 87 et la médiane autour de 32 salariés).

963 chefs d'entreprises ont été interrogés entre mars et avril 1999 afin de connaître leur positionnement par rapport à la première Loi Aubry, les raisons de leurs choix, les difficultés rencontrées et leurs attentes au regard de la seconde loi. Ils ont aussi été interrogés sur les conséquences des 35 heures sur différentes formes de flexibilité. Par flexibilité, nous entendons tout à la fois flexibilité interne et externe.

Pour ce qui relève de la flexibilité interne, l'ARTT (aménagement, réduction du temps de travail) peut entraîner un certain nombre de changements dans l'entreprise : la modulation, l'aménagement des horaires, l'individualisation et la réorganisation du travail notamment. Ces évolutions ont des conséquences en termes de conditions de travail et de qualité de vie.

Trois grands thèmes ont été traités lors de cette enquête :

- La flexibilité comme autre variable d'ajustement dans la mise en œuvre des 35 heures.
- Les embauches réalisées lors du passage aux 35 heures.
- Une évolution des pratiques : de la flexibilité externe à la flexibilité interne.

Gobry/Dreif



(1) Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie.

La flexibilité comme autre variable d'ajustement

L'équilibre financier des accords 35 heures peut s'apparenter à une équation à quatre variables :

- Le niveau et les modes de rémunération.
- La productivité des salariés.
- Le taux d'utilisation des équipements ou l'élargissement des plages horaires d'ouverture (par exemple pour les magasins).
- Le niveau de l'aide publique.

Mais il existe aussi quelques inconnues dans cette équation. Parmi celles-ci, on relève notamment l'incertitude sur la capacité à identifier, évaluer, mais aussi parfois à rechercher, les gains de productivité.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la capacité de maîtriser les rémunérations sur le moyen (deux ou trois ans) et *a fortiori* sur le long terme. Et ce, surtout, compte tenu de la conjoncture économique actuelle : un certain nombre de représentants de salariés pourront demander à revoir les termes des accords.

Enfin, la qualité et les conditions de travail des salariés sont aussi des éléments à prendre en considération dans cette équation. Il s'agit des rythmes mais aussi des formes de travail.

Trois formes de flexibilité sont successivement abordées : flexibilité du travail, de l'emploi et flexibilité des coûts.

Comment les chefs d'entreprises jouent-ils sur ces différentes variables ? Il s'agit notamment de connaître l'évolution des pratiques en matière de gestion des heures supplémentaires et le recours à des formes de travail dites « précaires » (CDD, temps partiel, intérim).

Deux questions ont été posées : les chefs d'entreprises vont-ils recourir de la même façon à ces formes de flexibilité externe ? Ou vont-ils devoir procéder à des arbitrages entre l'utilisation des heures supplémentaires et le niveau des embauches attendues du fait de la loi ?

Majoritairement, les chefs d'entreprises vont conserver leur mode *ante* de « gestion » de formes de travail dites « précaires ». Cette gestion est en effet prioritairement imposée par le carnet de commandes : pour satisfaire ponctuellement et rapidement la clientèle, le recours à l'intérim et aux CDD est la règle. La gestion de la flexibilité externe (formes de travail plus coûteuses) est donc également à prendre en compte dans le calcul de l'équilibre financier des 35 heures.

La RTT, pour quels types d'emplois ?

Un rappel tout d'abord : la moitié des chefs d'entreprises pensait que la loi n'aurait pas d'incidence sur les créations d'emplois ; seules l'économie et la croissance étant susceptibles de créer de l'emploi. Toutefois, interrogés sur leur propre pratique, 70 % pensaient qu'ils auraient de toute façon recruté. Il y a donc un effet d'aubaine mais aussi un effet multiplicateur : ils auraient recruté mais peut-être moins et différemment.

Quant au type d'embauche, 80 % disaient qu'ils allaient recourir aux CDI. Ils s'engagent donc. Pourquoi ? Il y a bien sûr la conjoncture économique favorable : on a un peu plus de marge de manœuvre donc on peut s'engager plus durablement. Il y a également la particularité des PME (notre échantillon d'entreprises), du bassin d'emploi, du réservoir de compétences sur un territoire donné. Ces éléments commandent le fait de pouvoir ou non proposer des CDD ou de recourir à l'intérim, et surtout obtenir des candidats.

Un autre aspect ne doit pas être négligé : les services de l'Etat invitaient les négociateurs mandatés par les organisations syndicales à négocier des embauches fermes.

Vers un glissement de la flexibilité externe vers la flexibilité interne ?

Du fait de la réorganisation du travail, de l'aménagement des périodes de travail en fonction de l'activité (pics d'activité, saison de forte et de plus faible activité), les entreprises maîtrisent-elles mieux le recours à des compétences externes et le coût de ces dernières ?

On constate tout d'abord que les employeurs sont conscients que la RTT passera nécessairement par une réorganisation du travail. Ils entendent également aménager au mieux leurs horaires (modulation-annualisation) en fonction des variations d'activité. Ainsi, 90 % des employeurs ayant aménagé leurs horaires de travail avec cette logique espèrent que leurs salariés feront preuve d'une plus grande polyvalence et d'une plus grande productivité. Par voie de conséquence, ils ont l'espoir de limiter le recours aux formes de flexibilité externe (CDD et intérim).

Cependant, il est important de préciser qu'au regard de la population de toutes les entreprises passées aux 35 heures et «utilisatrices» de formes de flexibilité externe, 60 % des PME déclarent qu'elles ne comptent pas modifier leurs pratiques en matière de recours aux formes de travail précaire à l'occasion du passage aux 35 heures. Dans certains secteurs d'activité, les entreprises vont continuer d'utiliser la flexibilité externe

F. Vieillard/Urba Images



F. Vieillard/Urba Images

comme «une variable habituelle d'ajustement» pour répondre aux demandes de la clientèle. C'est le cas tout particulièrement de l'industrie et du commerce.

L'un des objectifs assignés à cette loi n'est donc que très partiellement atteint à la lecture de cette enquête statistique (la loi sur les 35 heures devait permettre de réduire la précarité du travail selon ses zélateurs). Il faut noter à cet égard que seulement 12 % des entreprises passées aux 35 heures (de notre échantillon) ont réduit le temps de travail pour recourir un peu moins fortement aux CDD et à l'intérim.

Par ailleurs, outre cet accroissement de la flexibilité interne, les dirigeants de PME passées aux 35 heures comptent aussi sur une augmentation de la productivité de leurs salariés.

Un sur deux vise cet objectif pour financer le coût du passage aux 35 heures. L'autre moitié estime que les gains de productivité seront particulièrement difficiles à obtenir (dans des secteurs à forte main-d'œuvre et à faible productivité ou dans des entreprises où de nombreux gains de productivité ont déjà été réalisés).

On pourrait donc en déduire qu'un recours plus important à la flexibilité interne (gestion plus souple de périodes ou journées de travail) pourrait s'accompagner d'efforts de productivité demandés aux salariés. En résumé, les salariés devraient être capables de produire plus en moins de temps et de s'adapter à de nouvelles formes d'organisation du travail induisant une plus grande polyvalence et adaptabilité du personnel.

L'Observatoire des 35 heures...

Un "Observatoire 35 heures" vient d'être mis en place. Un panel de 244 PME de moins de 100 salariés sera interrogé tous les six mois.

Ce panel est composé de :

- 46 % de PME de moins de 20 salariés : l'échéance légale pour le passage aux 35 heures pour les moins de 20 employés est le 1er janvier 2002.
- 34 % de PME entre 20 et 50 salariés : avec un calendrier légal différent -1er janvier 2001- mais des moyens et des contraintes qui peuvent être proches des plus petites entreprises.
- 20 % de 50 à 100 salariés (ces entreprises peuvent avoir en interne une personne dédiée à temps partiel ou complet à la gestion du personnel, aux problèmes d'organisation du travail ce qui peut induire des solutions particulières concernant les modalités de passage aux 35 heures et leurs conséquences).

Les objectifs de cette observation : mesurer l'état d'avancement des démarches RTT dans ces PME, les difficultés rencontrées par les différentes catégories d'entreprises pour passer aux 35 heures et l'impact de ces solutions sur la gestion des ressources humaines.

... les premiers résultats

- Concernant le recrutement, la tendance se confirme : les trois quarts des entreprises ont procédé à des recrutements qui concernent majoritairement les non-cadres.
- Sur l'accroissement de la flexibilité : 60 % des entrepreneurs affirment que les 35 heures vont donner davantage de souplesse dans le fonctionnement de leur organisation.
- La recherche de flexibilité, tant interne qu'externe, devrait être facilitée par les 35 heures en incitant les responsables d'entreprises à redéfinir notamment les activités et les métiers-cibles de l'entreprise.
- Sur la baisse des heures supplémentaires : le lien entre 35 heures et diminution des heures supplémentaires n'est pas très évident ; 38 % des chefs d'entreprises pensent que la réduction du temps de travail va être compensée par des embauches et devrait susciter une diminution du recours aux heures supplémentaires mais 36 % pensent que la RTT ne permettra pas de réduire le nombre d'heures supplémentaires. Parmi les chefs d'entreprises ayant recruté lors du passage aux 35 heures, 43 % ont tout à la fois recruté et réduit le nombre d'heures supplémentaires effectuées contre seulement 21 % qui déclarent à la fois réduire le recours aux heures supplémentaires mais sans recruter.
- Concernant le recours à la flexibilité externe : les résultats de l'enquête de 1999 se confirment. La majorité des

dirigeants des PME pense que la RTT n'aura aucune incidence sur leur mode de recours aux CDD (51 % disent que ça ne changera rien pour cette catégorie de salariés). Par ailleurs, 38 % des PME estiment que l'utilisation ou pas de l'intérim ne sera pas affectée par la RTT. Ils sont très minoritaires là encore : 9 % pensent qu'ils ont limité le recours aux CDD et 11 % pensent qu'ils vont limiter le recours à l'intérim à l'occasion du passage aux 35 heures (12 % en 1999).

- Une autre tendance se confirme : l'exigence d'une plus grande polyvalence du personnel et un accroissement de la charge de travail. Trois quarts des PME de notre échantillon passées aux 35 heures déclarent que les Lois Aubry ont une incidence sur leur gestion de l'emploi et des compétences. Et parmi celles-ci, 38 % attendent de leurs salariés une plus grande polyvalence.
- Enfin, 86,5 % des PME passées aux 35 heures considèrent que la RTT aura un impact sur leur organisation. Pour près de la moitié, ces chefs d'entreprises reconnaissent que leurs salariés vont devoir dans ce nouveau cadre légal travailler plus (diminution du temps de travail mais pas nécessairement, ni mécaniquement diminution de la charge de travail des salariés). Et ce sont les employeurs qui le disent. L'accroissement de la charge de travail des salariés est d'ailleurs la première crainte des dirigeants de PME quant à l'avenir des 35 heures dans leur entreprise.

The impact of the 35-hour week on employment flexibility: a study by the ACFCI

In 1999 the Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) conducted a survey on the impact of the 35-hour week involving one thousand managers from small to medium-sized companies (average size was 87 employees, the median was approximately 32 salaried employees). 963 company directors were interviewed between March and April 1999 in order to find out their opinions on the first Loi Aubry, the reasons for their choices, difficulties encountered and their expectations vis-à-vis the second law. They were also questioned on the impact of the 35-hour week in terms of flexibility (both internal and external).

As far as internal flexibility is concerned, the RTT has a range of potential impacts on companies such as modulation, changes in working hours, in particular tailored and reorganised working hours. Such changes have had an impact on working conditions and quality of life.

The study addressed the following three main themes:

- Flexibility as another adjustment variable for implementing the 35-hour week
- Staff hire performed as a result of the introduction to the 35-hour week
- Changing practices: from external flexibility to internal flexibility

Flexibility as another adjustment variable

The financial balance of 35-hour week agreements involves the following four variables:

- Pay levels & modes
- Salaried employee productivity
- Facility usage rates or broadening of working hours (e.g. stores)
- Level of state aid

However this equation also has a range of unknowns including uncertainty in terms of the ability to identify, evaluate and sometimes research productivity gains.

Furthermore, it raises issues regarding the ability to manage wages over the medium (two or three years) and to a greater extent long term. In the current economic climate in particular a certain number of salaried employee representatives may well ask to review the terms of such agreements.

Finally, salaried employee work quality and working conditions are also factors that need to be taken into consideration in this equation, i.e. working patterns as well as the types of work involved.

Three types of flexibility are dealt with in turn: working hours, job and cost.

How do company directors manage the different variables? In particular it involves examining practices in terms of managing overtime and using types of employment known as "insecure" (CDD - fixed term contracts, part-time work, temporary work).

Two following questions were asked: will company directors be using such forms of external flexibility in the same way? Or will they have to arbitrate between using overtime and hiring levels required by law?

The majority of the company directors stated that they would conserve their previous form of "managing" "insecure" forms of employment. This type of management is primarily dictated by the order book, enabling meet customer demand on an ad hoc, rapid basis generally using temporary employment and CDDs. The management of external flexibility (more expensive types of work) should therefore be taken into account when calculating what the 35-hour week means in financial terms.

For which type of jobs is RTT appropriate?

Point of fact: half of the company directors interviewed believed that the law would not have any impact in terms of creating new jobs, solely the economy and growth were likely to create employment. When questioned on their own practices however, 70% believed that they had little choice but to take on people. It has therefore been both beneficial and effective in terms of generating employment. Yes they would have recruited but perhaps to a lesser extent and differently.

As far as type of employment is concerned, 80% stated that they use CDIs (permanent employment contracts) and are prepared to make a commitment. Why? Naturally the current healthy economic situation might come into play and with a higher room to manoeuvre companies can commit themselves on a longer-term basis. Another factor is the special nature of small to medium-sized companies (sample population interviewed), job pool, availability of skills in a given area. These factors dictate whether or not to propose CDDs or use temporary employment, and above all, obtain applicants. Another aspect not be overlooked is the fact that government departments used to invite negotiators mandated by the unions to negotiate permanent posts.

A shift from external flexibility to internal flexibility?

Due to the way in which work has been reorganised and the organisation of working hours to correspond to business patterns (peak activity, high / low season), are companies managing the use of outside skills and cost of the latter more effectively?

The main point in terms of feedback was that employers felt that the RTT would be necessary for the reorganisation of the job market. They also intend to optimise working hour organisation in the best possible manner (modulation-calculation on a yearly basis) to match changes in business patterns. 90% of employers that have modified their working hours in this way hope to achieve enhanced versatility and productivity on the part of their salaried employees. As a result they hope to restrict the degree to which they call on external forms of flexible employment (CDDs & temporary staff).

However, it is important to point out that regarding the companies that had changed over to the 35-hour week and actually "used" external forms of flexibility, 60% of the small to medium-sized companies declared that they did not intend to change their practices vis-à-vis the use of different forms of non-permanent employment when changing over to the 35-hour week. In certain sectors of activity companies will continue to use external flexibility as "a standard adjustment variable" in order to meet customer demand. This is the case for industry and trade in particular.

(1) Assembly of french Chambers of Trade and Industry.

The statistical survey would appear to indicate that the objectives associated with said law have therefore only be partially achieved (the law on the 35-hour week should be a way of reducing job insecurity in accordance with its partisans). In this respect only 12% of the companies that had changed over to the 35-hour week (in our sample population) had reduced their working hours in order to cut down slightly on their use of CDDs and temporary employment.

Furthermore, in addition to said increase in internal flexibility, directors of small to medium-sized companies which had changed over to the 35-hour week are also hoping to obtain enhanced productivity on the part of their salaried employees. One in two is aiming for this objective in order to finance the switch to the 35-hour week. The other half believe that gains in productivity will be particularly difficult to achieve (in sectors with high levels of labour and low productivity or in companies where numerous gains in productivity have already been achieved). We could therefore deduce that increased recourse to internal flexibility (greater flexibility in terms of managing working periods or days) could also result in efforts in terms of productivity requested of salaried employees.

To sum up, salaried employees should be capable of producing more in less time and be able to adapt to new forms of work organisation resulting in greater personnel versatility and adaptability.

35-hour week Observatory...

An "Observatoire 35 heures" (35-hour week observatory) has just been set up. A panel of 244 small to medium-sized companies comprising at the most 100 employees shall be interviewed once every six months.

The panel comprises the following:

- 46% small to medium-sized companies with less than 20 salaried employees. The deadline for the change over to the 35-hour week for companies with less than 20 employees is January 1st 2002.
- 34% small to medium-sized companies with between 20 and 50 salaried employees; a different statutory deadline applies – January 1st 2001 – but means and constraints can be similar to the smallest companies.
- 20% companies with 50 to 100 salaried employees (companies of this type can have a part-time or full-time personnel

management person devoted to work organisation problems. It means that a range of solutions can be found to manage the change over to the 35-hour week and consequences of the latter).

Objectives of this comment: to assess progress in terms of RTT formalities in such small to medium-sized companies with a view to take into account the difficulties encountered for different categories of companies from changing over to the 35-hour week and the impact of such solutions on human resource management.

... initial results

- Recruitment, the trend is becoming marked: three quarters of all companies have recruited mainly non-managerial staff.
- Increase in terms of flexibility: 60% of entrepreneurs confirm that the 35-hour week will provide more flexibility in terms of the way in which their organisation operates.
- The search for flexibility, both internal and external, should be facilitated by the 35-hour week via the fact that it encourages company management to redefine company activities and target businesses.
- Drop in overtime: the connection between the 35-hour week and drop in overtime is not immediately obvious. 38% of company directors believe that reducing working hours will be offset by hiring personnel and should result in less recourse to overtime. In contrast 36% believe that the RTT will not result in a reduction in terms of overtime hours worked. Of company directors that had hired personnel during the change over to the 35-hour week, 43% had both recruited personnel and reduced the number of overtime hours worked versus only 21% that declared that they had reduced the number of overtime hours worked without recruiting personnel.

- Concerning the recourse to external flexibility: the results of the 1999 survey are now being confirmed. The majority of managers of small-medium-sized companies believe that RTT will have no impact on the way in which they use CDDs (51% stated that they did not wish to change this category of salaried employees). Additionally, 38% of small to medium-sized companies stated that their recourse to temporary employment would not be affected by the RTT. Once again very much in the minority: 9% believed that they now have less recourse to CDDs and 11% believe that they will cut down on their use of temporary employment when the 35-hour week is introduced (12% in 1999).
- Another trend is emerging: the demand for greater versatility on the part of personnel and increased workload. Three quarters of the small to medium-sized companies in our sample stated that the Lois Aubry have had an effect on the way in which they manage employment and skills. Of those, 38% stated that they expected greater versatility on the part of their salaried employees.
- Finally, 86.5% of the small to medium-sized companies in the sample population that had gone over to the 35-hour week believed that the RTT would have an impact on their organisation. Nearly half of the company directors acknowledged that their salaried employees would have to work harder in this new lawful framework (decrease in working hours but not automatically in the salaried employees workload). This is the view of the employers themselves. An increase in salaried employee workload was, moreover, the main fear that directors of small to medium-sized companies had in terms of the future impact of the 35-hour week in their company.





M. Lacombe/laurif



Les nouvelles formes d'organisation du travail : vers la fin du taylorisme ?

Danièle Linhart

Sociologue

Directrice de recherche au CNRS

Directrice de Travail et mobilité

Université Paris X Nanterre, CNRS

Depuis la fin des années 90, les transformations qui affectent le monde du travail dessinent une nouvelle réalité du monde de l'entreprise, où deux phénomènes s'imposent progressivement. Le premier est l'individualisation du traitement et de la gestion des salariés. Le second est l'évolution des formes d'organisation du travail qui, tout en continuant de reposer sur des principes tayloriens, nécessitent une implication forte des salariés.



New forms of work organisation: the end of the Taylorian model?

Danièle Linhart

Sociologist

Research director, CNRS

Director of "Travail et mobilité"

(Paris X Nanterre University, CNRS)

Since the end of the 90s changes in the job market have meant a new reality for the corporate world in which two phenomena have gradually gained ground. The first is an approach whereby salaried employees are dealt with and managed on an individual basis. The second is a change in work organisation paradigms which although fundamentally based on Taylorian principles now demand a high degree of involvement on the part of salaried employees.

continued on page 73

L'individualisation : une stratégie délibérée

Les pratiques managériales individualisantes sont monnaie courante pour une majorité de salariés, quel que soit son niveau hiérarchique et son statut. Les politiques actuelles sont en rupture avec les logiques du passé qui s'appuyaient sur de grandes catégories collectives au niveau des augmentations de salaires, des formations, des horaires, des parcours professionnels et des classifications.

Ainsi, lors de l'entretien individuel que de très nombreux salariés ont avec leur supérieur hiérarchique immédiat, le N+1, ceux-ci doivent « négocier » leurs objectifs, et, à terme, procéder à l'évaluation de leur performance. Cela conditionne leur augmentation de salaire, les formations auxquelles ils peuvent accéder et leur évolution de carrière. Chaque salarié est ainsi saisi sur un mode quasi personnel par un management de plus en plus présent, du plus élevé au plus bas échelon de la hiérarchie.

Cette présence managériale individualisante se manifeste également dans les démarches participatives qui semblent être une constante de la modernisation. Les démarches de certification qualité succèdent aux cercles de qualité, aux groupes d'expression, aux mobilisations autour de la définition d'un projet d'entreprise. Elles continuent d'impliquer fortement les salariés, au même titre que les multiples groupes de différentes natures prônant l'échange et le dialogue professionnels.



Individual approach policies regarding salaried employees attempt to provide solutions to the demands of salaried employees expressed during large rallies and strikes in order to neutralise the cause for protest.

M. Lacombe/Iaurif

Les politiques d'individualisation des salariés auront pour objectif d'apporter des réponses à certaines attentes personnelles des salariés manifestées au cours des grandes mobilisations et grèves afin de désamorcer la contestation.

A travers ces logiques participatives qui mobilisent des groupes, c'est l'implication individualisée et personnalisée de chacun qui est mise en scène autour des valeurs, de la culture et de la rationalité de l'entreprise qu'il se doit d'intégrer. Les anciens collectifs nourris des identités de métiers, des valeurs ouvrières, syndicales ont subi le coup de ces mobilisations et implications individuelles et ont cédé la place.



Un mouvement suivi par les entreprises

Ces politiques individualisantes semblent impulsées par les impératifs des nouvelles organisations du travail mises en œuvre pour répondre aux évolutions des marchés, des produits et des technologies. Elles sont induites par la nécessité d'adapter les modalités de mobilisation de la main-d'œuvre aux nouvelles exigences en qualité, réactivité et innovations. La mondialisation, la globalisation exigent des entreprises plus performantes et des salariés plus compétents.



Changing forms of work organisation continue to be founded on Taylorian principles. During the "Glorious Thirty" (inter-war years), workers were neither consulted nor officially requested to make work organisation operational. However, they nevertheless still developed know-how.

L'évolution des formes d'organisation du travail continuent de reposer sur des principes tayloriens. Au moment des Trente Glorieuses, les ouvriers n'étaient ni consultés ni sollicités pour opérationnaliser l'organisation du travail mais ils n'en développaient pas moins des savoir-faire.

Guilho/Dreif



Cependant, les politiques d'individualisation puisent leurs origines dans d'autres causes et à une période plus éloignée. Les spécialistes de l'histoire sociale des entreprises nous le révèlent en permanence. Ces politiques ont été initiées en réaction aux événements de 68 qui signifiaient pour le patronat à la fois une remise en cause des règles du jeu et une menace pour l'avenir des entreprises. Les Assises du patronat à Marseille en 1972 révèlent bien l'ampleur de l'inquiétude mais témoignent aussi d'une détermination. Il faut trouver des solutions pour endiguer les effets dévastateurs de cette contestation massive du taylorisme.

Deux sortes d'actions seront entreprises :

- tenter d'apporter des réponses à certaines attentes des salariés manifestées au cours des grandes mobilisations et grèves afin de désamorcer une partie de cette contestation ;
- s'efforcer ensuite de casser la menace de la contestation elle-même à travers l'individualisation des situations de travail et la gestion des salariés.

Elles répondent à un type d'aspirations d'alors, qui concernent la prise en compte de la personne, de son mérite, de ses besoins, d'une part ; c'est, d'autre part, éviter que l'insatisfaction, si elle existe, ne s'exprime de manière massive et ne mette en péril les intérêts de l'entreprise.

Les histoires sociales de nombre d'entreprises révèlent que dès les années soixante-dix, les consignes données aux directeurs d'usine par leurs états-majors s'articulent autour de la dé-massification, tournant le dos aux logiques des années 50 et 60. Il s'agissait alors de fixer, de stabiliser la main-d'œuvre par des politiques paternalistes et égalitaristes : les salariés bénéficiaient collectivement de logements, de cantines, de loisirs gérés par l'entreprise.

Au début des années soixante-dix, les horaires variables se mettent en place et commencent à déstabiliser les collectifs de travail avec la rotation des tâches et l'individualisation des primes.

Diffuser les valeurs de l'entreprise

Ces politiques patronales d'individualisation, qui visent à casser les logiques collectives pour inverser le rapport de forces, vont prendre une autre signification dans le contexte des années 80 et notamment à travers les lois Auroux. Celles-ci renforcent les droits des comités d'entreprise et instaurent le droit d'expression direct et collectif des salariés, avec pour objectif de faire pénétrer démocratie et citoyenneté dans l'entreprise. C'est la période où les sociologues parlent de la réhabilitation de l'entreprise, voire même de son réenchantement. Les politiques managériales trouvent alors une justification et une argumentation inespérées à ces pratiques qui ne feront qu'amplifier. C'est au nom d'une nouvelle éthique des entreprises, qui s'organise autour des compétences des salariés, de leurs aspirations, de leur valeur personnelle, que sera notamment mis en place un énorme dispositif participatif destiné à engager et gagner une grande bataille identitaire. En effet, il ne s'agit plus seulement de satisfaire quelques attentes des salariés, ni de désamorcer leur capacité de contester l'ordre établi des entreprises, mais de remodeler leur identité, pour en faire des alliés, des militants de la cause de l'entreprise. Il s'agit de diffuser les valeurs de l'entreprise, sa culture, son idéologie, son éthique, pour que les salariés les intériorisent et les mobilisent dans leur activité professionnelle.

La nécessaire mobilisation subjective des salariés

Les organisations du travail qui se mettent en place pour organiser et gérer des fonctions et des tâches dont la nature évolue continuent de reposer sur des principes tayloriens mais nécessitent une contribution de nature différente de la part des salariés. Celles-ci se font en liaison avec les nouvelles technologies de communication et d'information et les nouvelles exigences en matière de qualité, diversité, et réactivité-innovation. A ce titre, on distingue trois types d'organisation «nouvelle» du travail qui déclinent le modèle taylorien :

A l'origine, Taylor

L'organisation taylorienne est strictement définie par des prescriptions et des normes finement préétablies, auxquelles les salariés doivent se conformer entièrement. Ceux-ci n'ont jamais à prendre de décisions ou d'initiatives dans le cadre de leur activité car toutes les démarches font l'objet d'analyses et de programmation de la part des concepteurs-organiseurs du travail. Cette organisation doit en permanence bénéficier de l'expérience quotidienne des salariés pour gagner constamment en opérationnalisant. Taylor prévoyait en effet la nécessité de consulter régulièrement les ouvriers pour qu'ils contribuent à la recherche de solutions aux multiples problèmes générés par toute planification du travail déconnectée de l'activité réelle des ateliers.

Dans la réalité, notamment au moment des Trente Glorieuses, où le taylorisme se diffuse spectaculairement, les ouvriers n'étaient ni consultés ni sollicités officiellement pour opérationnaliser l'organisation taylorienne du travail. Mais ils n'en développaient pas moins des savoirs, des savoir-faire qu'ils mettaient en oeuvre clandestinement et souvent de façon transgressive pour pallier les aléas, dysfonctionnements qui jalonnaient en permanence leur activité.

Le paradoxe est que cette contribution obscure à l'efficacité d'une organisation trop formalisée, servait de pilier à une identité collective contestataire et à des valeurs ouvrières défiant l'autorité et la hiérarchie de l'entreprise. Souvent, en effet, ce travail effectif des ouvriers, indispensable à un travail prescrit opérationnel, coexiste avec le rejet, le refus de la rationalité et de l'ordre établi de l'entreprise. Une telle situation aboutit à l'effet inverse de ce que le taylorisme entendait instaurer, une organisation dont l'efficacité ne dépend pas de la bonne ou mauvaise volonté des ouvriers ni de leur état d'esprit ni de leur savoir, et qui fragilise les directions en les maintenant dans une situation de dépendance.

Le type 1, transparence et conformité

Il s'agit en quelque sorte d'un retour aux sources et d'appliquer l'organisation scientifique du travail préconisée par Taylor dans ses écrits. Dans le nouveau contexte concurrentiel et ses exigences de réactivité, cette activité clandestine des salariés présente des difficultés. Les directions demeurent dans l'ignorance de la réalité des compétences développées dans l'entreprise, de la fiabilité des installations ou des organisations. Les responsables d'entreprise doivent prendre en permanence des décisions de réagencement des organisations et des compétences pour répondre à la demande dans les meilleures conditions. C'est-à-dire en assurant le respect des engagements en qualité et délais. Ils ont besoin de transparence pour identifier précisément les connaissances, les savoirs réellement disponibles ainsi que le fonctionnement réel des organisations. Il faut tendre désormais vers une coopération claire et ouverte, où chacun se conforme à ce qui est prescrit et requis, et contribue à rendre plus efficaces et opérationnelles des prescriptions qui se doivent d'être flexibles.

Le salarié est alors confronté à une exigence qui le dichotomise complètement. Il doit se comporter en véritable pion face à des normes et à des prescriptions. Il doit faire preuve d'inventivité, de réactivité et de capacité d'analyse pour les adapter à la réalité.

Il y a donc deux espaces-temps distincts et antinomiques pour lui. Il est partagé entre deux rôles et logiques de nature contradictoires, sur la base d'une intériorisation des contraintes. On se trouve aux antipodes de la situation antérieure, où la participation cachée des salariés était vécue sur le mode de la remise en cause de la rationalité dominante et un défi à son autorité. Ceux-ci sont désormais associés au développement de la «one best way» à laquelle ils ont à se soumettre entièrement, sans possibilité d'intervention sur ses objectifs ou sur ses principes. C'est parce qu'ils sont associés à son renforcement qu'on les veut plus compétents, mieux formés ; mais c'est aussi parce qu'ils sont mieux formés et plus compétents qu'ils supportent difficilement une activité codifiée par des prescriptions très contraignantes.

Le type 2 : une adhésion des salariés au management

De ces situations de travail où la «one best way» ne doit pas seulement être régulièrement réajustée, mais aussi être relayée par des qualités spécifiquement humaines. La prise d'initiative, la capacité d'adaptation, le savoir relationnel, la compréhension d'objectifs commerciaux, découle de la nature même du taylorisme.

C'est le cas de toute une série d'activités, de l'industrie aux services. Toutes les tâches de surveillance, de conduite d'installations, de gestion de données, d'informations, de diagnostic etc. et aussi une bonne partie des activités en interaction avec les clients ou le public, en face à face ou par le biais des NTIC, sont concernées.

C'est le cas notamment des centres d'appels, où des situations étranges se développent : une organisation du travail extrêmement taylorisée n'est rendue viable que par une implication des salariés qui reprend à son compte les objectifs commerciaux de l'entreprise. La contestation ne peut ici cohabiter avec la participation et il ne peut plus y avoir une rationalité productive des salariés distincte assortie de valeurs elles aussi distinctes. C'est ce qu'expose bien la théorie de la régulation conjointe de J.D. Reynaud. Les salariés doivent donner du contenu aux prescriptions par un engagement de leur subjectivité fondée sur l'adhésion. Ainsi, les managers des «call centers» demandent à leurs subordonnés de sourire (car cela s'entend au téléphone), ou de décliner une fausse identité (un prénom et un nom pour tous les garçons et de même pour toutes les filles), de manière à personnaliser le plus possible une relation qui est mise en scène par des scripts minutieusement préétablis et assortis de normes de productivité très précises. On peut parler de néo-taylorisme dans la mesure où la mise en place d'une «one best way» n'est pas remise en cause. Cependant, elle ne peut être viable que si les salariés acceptent de s'engager dans leur travail en adhérant à la philosophie managériale, en relayant de façon quasi militante sa cause.

Work organisations designed to organise and manage changing functions and tasks continue to be founded on Taylorian principles. They require salaried employees to make a contribution of a different kind involving new communications and information technologies and new demands in terms of quality, diversity and responsiveness in terms of innovation.

M. Lacombe/aurif

Les organisations du travail visant à organiser et à gérer des fonctions et des tâches dont la nature évolue continuent de reposer sur des principes tayloriens. Elles nécessitent une contribution de nature différente de la part des salariés, en liaison avec les nouvelles technologies de communication et d'information et les nouvelles exigences en matière de qualité, diversité et réactivité-innovation.

Le troisième type : définir l'usage de soi le plus efficace

Ce troisième type concerne des activités de plus en plus nombreuses où la définition et la mise en oeuvre d'une «one best way» paraît peu réaliste. Les concepteurs et organisateurs du travail ne peuvent programmer des procédures strictes à suivre, des normes temporelles stables, qui se révèlent contre-productives étant donné la variabilité du travail et son interactivité avec d'autres dimensions et paramètres. La stratégie consiste alors à utiliser directement le salarié comme relais. Il devra lui-même définir en permanence ce que pourrait être la «one best way», compte tenu des impératifs de la situation et sa configuration, en particulier afin de répondre pleinement aux attentes de la direction et de la hiérarchie. C'est au salarié de raisonner selon les principes tayloriens d'économie de temps, de rationalisation des méthodes ; c'est au salarié d'imaginer lui-même de nouvelles méthodes de travail, une «chaîne de montage dans la tête» (selon l'expression des sociologues britanniques du Labour Process) et de s'imposer une pression constante.

Un usage optimal du temps de travail payé

Fondamentalement, la grande question qui traverse l'histoire de la mise au travail des hommes sous sa forme salariale, est celle de l'«incomplétude» du contrat de travail, comme la nomment les économistes : l'employeur, dans le cadre d'un contrat de travail, s'engage à rémunérer le salarié sur un mode fixe. Il sait combien lui coûtera son salarié. A l'inverse, le salarié sait qu'il doit abandonner une partie de son temps au profit de son employeur, le contrat de travail étant un contrat de subordination (le temps payé appartient à l'employeur et non plus au salarié). Tout employeur se trouve alors confronté à une question essentielle : comment utiliser au mieux le temps qu'il rémunère et en tirer le plus grand profit ? En d'autres termes, employer ce salarié de la façon la plus rentable.



Quelles conséquences pour le salarié ?

Le taylorisme a précisément représenté une tentative de réponse à cette question lancinante. La «one best way» a en effet pour objectif de garantir un usage optimal du temps de travail payé. Aussi, lorsque l'évolution de la nature du travail s'oppose à la possibilité de définir et d'imposer une organisation fondée sur les principes de la prescription détaillée, la solution consiste à transférer sur chaque salarié la capacité de découvrir l'utilisation optimale de son temps de travail. On s'écarte ainsi de la logique taylorienne pure puisque tout réside dans l'état d'esprit du salarié, tout comme ses dispositions à l'égard de l'entreprise et sa subjectivité. L'entreprise devient vulnérable. Il faut que le salarié ait parfaitement intégré la philosophie de l'entreprise, sa culture et sa rationalité et ce, de façon encore plus forte que dans les deux autres types d'organisation du travail (taylorisme authentique et néo-taylorisme). Le salarié doit intégrer les impératifs de rapidité d'exécution, de rentabilité de son temps dans un contexte plus complexe, où les exigences en termes de qualité, de fidélisation des clients, de rapidité de diagnostic, de décision, de respect d'engagements de différentes natures, d'interdépendance avec l'environnement, se font plus pesantes.

Pour les salariés, les dangers engendrés par ces différentes formes d'évolution des organisations du travail sont de plusieurs ordres :

- Dans le premier type, le «taylorisme authentique», la dimension dichotomique frappe les esprits. Elle débouche sur des positionnements schizophréniques dans le travail. Les salariés sont confrontés à des rôles contradictoires (exécutant d'un côté, acteur de l'opérationnalisation des prescriptions auxquelles ils doivent se conformer de l'autre). Ceci de façon ouverte et officielle, ce qui met un terme à la possibilité de contester une situation qui les dévalorise par une action de l'ombre et transgressive. Leur consentement est officiellement requis dans la pérennisation d'une organisation fondée sur le principe de leur stricte obéissance. Les compétences nécessaires pour assumer ces tâches recouvrent ces deux dimensions.
- Dans le deuxième type d'organisation, le «néo-taylorisme», les défis sont différents pour les salariés. Il s'agit plutôt de trouver des solutions pour lever les contradictions entre des impératifs qui se manifestent concrètement en permanence : normes temporelles omniprésentes,

objectifs commerciaux et de qualité, procédures strictement définies. Ils doivent gérer les incompatibilités, ce que les organisateurs ne peuvent en fait solutionner dans la programmation de l'organisation et du travail. Ils doivent rendre cohérent l'agencement de dimensions relevant de logiques distinctes et souvent contradictoires. Les effets se manifestent à travers la nécessité de se surpasser en permanence, de tenir sur le fil du rasoir.

- Le troisième type d'organisation, l'«auto-taylorisme», correspond vraisemblablement à la forme la plus aiguë d'aliénation. Le salarié est en permanence contraint de penser, d'inventer et d'optimiser ses performances en fonction d'objectifs sur lesquels il n'est pas consulté, et sans que les contraintes et les modalités de contrôle soient clairement définies.

Il reste au sociologue à découvrir quelles nouvelles formes de résistance, ou simplement de distance par rapport à ces organisations, développent les salariés impliqués dans ces trois différents types.

New forms of work organisation: the end of the Taylorian model?

Managing people on an individual basis: a conscious strategy

Individualist managerial practices are commonplace for the majority of salaried employees of all hierarchical levels and statuses. Existing strategies bear no relation to past approaches based on broad collective categories of salaries, training, working hours, career paths and grades.

During the personal interview that large numbers of salaried employees have with their immediate hierarchical superior (n+1) the latter are forced to "negotiate" their objectives and evaluate their performance over time. The outcome will dictate the salary, training options and career path open to them. Individual salaried employees are therefore dealt with on a quasi-personal basis by increasingly pervasive management from the upper management to those lowest on the ladder.

Managing people on an individual basis also goes hand in hand with a participative approach typical of modernisation. Quality certification approaches have given way to quality circles, expression groups, motivation around defining a company mission. Salaried employees continued to be involved to a high degree, in the same way as large numbers of different types of groups promoting professional exchange and dialogue. A participative approach designed to motivate the group via the individualised, personalised involvement of the entire workforce based on company values, culture and a rational approach needs to be integrated. Former collectives fuelled by professional identities, workers, union values have been affected by the trend towards individual motivation, forms of involvement and have been duly undermined.

A trend followed by companies

Strategies designed to manage people on an individual basis appear to be driven by the imperatives of a new working organisation introduced to address market, product and technological changes. They have emerged as a result of the need to adapt workforce

motivation methods to new demands in terms of quality, responsiveness and innovation. World markets, globalisation require higher performances on the part of companies and higher skill levels on the part of salaried employees.

However, strategies designed to manage people on an individual basis have their roots from a period much further back if we are to believe experts in the social history of companies. Strategies of this kind were introduced in reaction to the events of 68 which meant that employers had to review the rules of the game and deal with the threat to the future of companies as a whole. The "Assises du patronat" held at Marseilles in 1972 reveal the scale of the concern and also highlight their determination. It was necessary to find solution to stem the devastating effects of the massive wave of protests against Taylorism.

Two types of action were introduced:

- Attempt to provide solutions to the demands of salaried employees expressed during large rallies and strikes in order to neutralise part of the cause for protest.
- Then attempt to deal with the threat of dispute itself by adopting an individual approach to peoples' employment situations and salaried employee management.

The result was an answer to their aspirations at that time and to take individuals - their worth, requirements on the one hand into account, and, on the other hand, prevent any underlying discontent from expressing itself on a massive scale and endangering the interests of the company.

Social histories of numerous companies reveal that from the 70s onwards, directions given to factory managers by their HQ were designed to prevent collective action, get away from the approaches of the 50s and 60s which fixed and stabilised labour via paternalistic, egalitarian strategies whereby salaried employees collectively benefited from accommodation, canteens, leisure activities managed by the company.

At the beginning of the 70s "flexitime" was introduced and immediately de-stabilised the collective approach to work via task rotation and personalised bonus schemes.

Disseminating corporate values

Employer strategies designed to manage people on an individual basis in order to break collectivism and inverse the power

relationship were to take on new meaning in the context of the 80s particularly in light of the Lois Auroux. The latter were designed to reinforce the rights of works committees and establish a direct, collective right of expression for salaried employees in order to bring democracy and the notion of citizenship into the company. This is a period referred by sociologists as one of rehabilitation, even re-enchantment with the company. Managerial strategies found unexpected justification and support for said practices which continued to spread. The approach was part of a new company ethic organised around salaried employees' skills and their aspirations, personal worth involving a highly participative body of people designed to engage and wage a great battle for identity. It was no longer a question of merely satisfying salaried employees' demands nor reducing their capacity to contest the established order of the companies, but to remodel their identity and make employees allies, militants for the company cause. It involved diffusing company, cultural, ideology, ethics which could be internalised by salaried employees and become a driving force in their professional activity.

Necessary subjective motivation on the part of salaried employees

Emerging work organisations designed to organise and manage changing functions and tasks continue to be founded on Taylorian principles but require salaried employees to make a contribution of a different kind involving new communications and information technologies and new demands in terms of quality, diversity and responsiveness in terms of innovation. In this respect three type of "new" employment organisations have grown out of the Taylorian model.

Original Taylorian model

The Taylorian organisation is strictly defined by finely established prescriptions and norms to which salaried employees must wholly conform. The latter never have to take any decisions or initiatives as part of their work as all activities are analysed and scheduled on the part of work architects - organisers. This organisation must permanently benefit from the daily experience of salaried employees in order to be a constantly winning scenario in operational terms.

Taylor predicted the need to consult the workers on a regular basis so that they would be able to contribute to finding solutions to the multiple problems arising from scheduling all work that was not directly related with the actual activity of the shops.

In reality, particularly during the "Glorious Thirty" when Taylorism spread spectacularly, workers were neither consulted nor officially requested to make the Taylorian working model operational. However, they nevertheless still developed knowledge, know-how, secretly implemented, often in a transgressive manner to compensate for the ups and downs, malfunctioning there continually experienced at work. Paradoxically, said contribution obscures the effectiveness of the over-formal organisation in acting as a pillar of a collective identity based on dispute and workers' values of defiance to authority and company hierarchy. Often said efficient work on the part of the workers, indispensable for a given operational type of work, co-existed with rejection, refusal of the rationality and the established order of the company. Such a situation actually produced the opposite effect to what Taylorism had in mind, i.e. an organisation whose efficiency did not depend on the willingness of workers to co-operate nor their state of mind or knowledge and which would place management in a weak position by maintaining them in a state of dependency.

- Type 1: accountability & conformity

In some respects this is similar to the original model and involves applying the scientific approach to work organisation prescribed by Taylor in his writings. In today's new competitive context and its demands in terms of responsiveness, clandestine activity on the part of salaried employees has resulted in difficulties. Management were unable to ascertain the actual skill base within the company, how reliable the installations or organisation actually were. Company managers had to continually take decisions to re-arrange organisations and skills in order to meet demand in the best possible conditions, i.e. compliance with quality and deadline requirements. Accountability was required in order to be able to identify what knowledge, know-how was actually available

and how their organisations actually worked. Clear, open co-operation was now required where everyone complied with prescriptions and contributed towards making necessarily flexible operational prescriptions more efficient.

Demands were then placed on salaried employees which presented the latter with a complete dichotomy. They were forced to behave like veritable pawns governed by standards and prescriptions. They needed to show inventiveness, responsiveness and analytical capacity in order to adapt them to actual working conditions.

There are therefore two distinct, antinomic space-time distinctions in this respect. Divided between two roles and approaches which are contradictory in nature based on the internalisation of constraints. This is the totally opposite scenario of the previous situation where the hidden participation of the salaried employees was manifest in terms of the means employed by the latter to undermine the dominant way of thinking and defy its authority. The latter are now governed by the development of the "one best way" to which they are totally subjected and unable to intervene in terms of objectives or principles. This is because they are designed to reinforce the latter while at the same time requiring people have to be better skilled, better trained. However it is also as a result of being better trained and more skilled that they find an activity regulated by highly constrictive prescriptions difficult to bear.

- Type 2: salaried employees compliance with management

Of said employment situations the "one best way" not only needs to be regularly adjusted but also relayed by specifically human qualities. Taking initiatives, capacity for adaptation, relationship skills, the understanding of commercial objectives are all quintessentially Taylorian values.

This applies to a whole series of businesses from industry to services. All tasks are concerned such as surveillance, installation management, data management, information, diagnosis, etc. as well as a good portion of activities which involve dealing with clients or the general public on a one-to-one basis of via Nouvelles techniques d'information et de communication (NTIC -New information and communications techniques).

This applies to call centres in particular where strange situations have arisen. An extremely Taylorian work organisation will only be viable if the salaried employees "buy into it" by taking on board the company's commercial objectives. There is no room for conflict and participation to co-exist and there is nor is there any room for distinct productive rationality on the part of salaried employees accompanied by distinct values. This is underscored by J.D. Reynaud's combined regulation theory. Salaried employees must give content to their instructions by engaging their subjectivity in compliant manner. Accordingly call centre managers ask their subordinates to smile (as this can be heard on the telephone) or give a false identity (a first name and surname for all boys and the same for all girls) in order to personalise a precision-scripted relationship designed to comply with highly accurate productivity standards.

This variety can be referred to as neo-Taylorism since the institution of a single "one best way" is not called into question. However, it shall only be viable if salaried employees consent to commit themselves to adhering to managerial philosophy in their work, conveying their cause in a quasi-militant manner.

- Type 3: self-regulated individual performance

This third type concerns increasingly numerous activities in which defining and implementing a "one best way" do appear to be highly feasible. Work architects and organisers are unable to plan strict procedures to be followed, stable working hours, which would be counter-productive in view of the variable nature of the work in question and the fact that it is influenced by other dimensions and parameters.

This strategy involves using salaried employees directly as relays. They continually define the "one best way" themselves faced with the demands of the situation and latter's configuration in order to comply fully with management and their superiors' demands. It is up to salaried employees to reason in terms of Taylorian principles of time economy, method rationalisation and it is also up to salaried employees to find new employment methods, "devise their own labour process" (to use an expression of the British Labour Process sociologists) and apply constant pressure.





Optimal use of paid working time

The fundamental issue underlying the history of getting people to perform waged work is the "incompleteness" of the labour contract as it is referred to by economists in particular. Under the terms of employment contracts employers undertake to pay salaried employees a set amount. They know how much their salaried employee will cost them. On the other hand, the salaried employees know that they will have to sacrifice part of their time for their employer. As a result the labour contract is a contract of subordination (whereby the paid time in question belongs to the employer rather than the salaried employee). This means that all employers are confronted with an essential question, i.e. how to make best use of the time that they pay for and make the most profit out of it? In other words, employ said salaried employee in the most profitable way possible.

Taylorism was precisely an attempt to find a solution to this thorny issue. The "one best way" approach was designed to guarantee optimal usage of paid working time. Thus, as work has changed and the way it is conceived is against the possibility to define and impose an organisation based on detailed prescriptions, the solution therefore consists in transferring to each salaried employee the capacity to find the best way to use its working time. This represents a move away from a pure Taylorian logic as everything hinges on the salaried employee's state of mind as well as its subjectivity and how he feels most kindly disposed towards the company. This makes the company vulnerable. Salaried employees need to have taken on board the company's philosophy, culture and way of thinking to a much greater extent than in the two other type of work organisation (original Taylorian model and neo-Taylorian model). Salaried employees need to take on board the company's demands in terms of rapid execution, profitability in terms of their time in a more complex context, where requirements in terms of quality, customer loyalty, speedy diagnosis, decision-making and compliance with commitments of different natures, inter-dependence with the environment are more pressing than before.

Consequences for salaried employees

As far as salaried employees are concerned the above changes in work organisation bring with them a range of risks:

- The first type, the "original Taylorian model", is striking in terms of the dichotomy of its approach. It is schizophrenic in terms of its approach to work. Salaried employees have to play contradictory roles (act as executants on the one hand, operational players vis-à-vis the prescriptions with which they have to comply on the other). This is an open, official approach which leaves them unable to contest a devaluing situation in any form of clandestine, transgressive action. Their consent is officially required in order to perpetuate an organisation based on the principle of strict obedience. The necessary skills to perform said tasks cover said two aspects.
- The second type of organisation, the "neo-Taylorian model", salaried employees face different challenges. It is more a question of finding solutions to overcome contradictions between constantly new demands: omnipresent working patterns, sales and quality objectives, strictly defined procedures. They are forced to manage incompatibilities which organisers are unable to deal with in terms of scheduling organisation and work. They need to ensure that the different aspects of the distinct and often contradictory approaches are coherently planned. This means that people constantly have to surpass themselves, walk on a knife edge.
- The third type of organisation is an "self-regulated Taylorian model" which realistically speaking results in the most acute form of alienation. The salaried employee is continually forced to think, invent and optimise their performances in relation to objectives in which they have no say with no clearly defined constraints or control methods.

It is up to the sociologist to investigate or form an objective view of the new forms of resistance developed by salaried employees in the above three types of organisation.



Évolutions économiques et statuts d'emplois en Ile-de-France

Vincent Gollain

Pascale Leroi

IAURIF

L'économie de l'Ile-de-France a connu une évolution macroéconomique fondamentale à la fin du 20^e siècle ; du fait de la globalisation de l'économie, le système productif régional s'est mis en phase avec l'évolution des grandes agglomérations européennes et mondiales [1]. Et son rythme de croissance est soumis à des fluctuations conjoncturelles de plus en plus marquées. On constate une progression des activités tertiaires, une hausse des emplois atypiques et du temps partiel. Ceux-ci répondent aux évolutions conjoncturelles mais s'inscrivent aussi dans un contexte général de recours à la flexibilité [2] dont le niveau demeure inférieur en Ile-de-France au reste de la province.



Economic changes and employment statuses in Ile-de-France

Vincent Gollain
Pascale Leroi
IAURIF

The economy of Ile-de-France underwent a radical macro-economic change at the end of the 20th century; because of economy globalisation, the regional production system was made to match the changes in major European and world cities. And its growth speed is subjected to increasingly strong economic fluctuations. There are more tertiary activities, more atypical jobs and part time jobs. These follow economy changes, but are also part of a general context of resorting to flexibility, the level of which remains in Ile-de-France under the rest of France.

Continued on page 86

L'économie francilienne : fonctions tertiaires et haute valeur ajoutée

Avec 10 952 000 habitants en 1999, l'Ile-de-France regroupe 18,6 % de la population métropolitaine française. Ce chiffre confirme la stabilisation du poids relatif de la région capitale en France. La population francilienne est plus jeune que la moyenne nationale en raison d'une fécondité régionale plus forte, de l'arrivée nette de jeunes adultes et du départ de retraités. Sous l'angle économique, le poids de la région se renforce. Ainsi, l'Ile-de-France compte, selon l'Insee, 5 137 000 emplois fin décembre 1999, soit 22 % de l'emploi total de la France métropolitaine. L'emploi salarié représente 94 % de l'emploi total francilien.

En dépit de pertes d'emplois massives depuis trente ans, l'industrie reste un secteur économique important. Elle emploie près de 630 000 salariés, et comporte des branches à forte valeur ajoutée comme l'industrie électrique-électronique, l'aéronautique, la chimie-pharmacie ou l'imprimerie-presse-édition. Le secteur tertiaire occupe désormais plus de 82 % de l'emploi salarié régional (74 % en France) et emploie 3 850 000 personnes. Les services aux entreprises, l'éducation-santé-action sociale, le commerce (gros et détail) et l'administration y sont les principaux secteurs employeurs. Le secteur de la construction emploie 230 000 salariés. Enfin, l'agriculture, activité très capitalistique dans la région, emploie peu de salariés.

Les emplois salariés en Ile-de-France, par secteur d'activité (au 31/12/1999)

	Effectifs	Part régionale	Indice de spécialisation	IDF / France
Agriculture, sylviculture, pêche	7 395	0,2 %	0,14	2,6 %
Industrie	628 641	13,0 %	0,84	15,6 %
Construction	230 677	4,8 %	1,08	20,0 %
Commerce	613 205	12,7 %	1,24	22,9 %
Services, dont :	3 350 176	69,4 %	1,42	26,3 %
Transports	274 804	5,7 %	1,48	27,5 %
Activités financières	249 788	5,2 %	2,04	37,9 %
Activités immobilières	111 437	2,3 %	1,86	34,5 %
Services aux entreprises	948 929	19,6 %	1,89	35,0 %
Services aux particuliers	450 238	9,3 %	1,52	28,2 %
Education, santé, action sociale	733 933	15,2 %	1,00	18,5 %
Administration	581 047	12,0 %	1,26	23,3 %
Total	4 830 094	100,0 %	1,25	23,1 %

Source : Données provisoires INSEE, 2001

* Cet indice est toujours positif. Plus l'indice est > à 1, plus l'activité concernée est une spécialité francilienne. A l'inverse, un indice < à 1 indique une activité qui n'est pas une spécialité francilienne.



Despite massive job cuts since thirty years, the industry remains an important economic sector in the Ile-de-France area.

It employs approximately 630,000 people, and includes strong added value sectors such as the electric-electronic industry, chemistry pharmaceutical industry, aeronautic industry, or the printing-media-publishing industry.

Gauthier/Dreif

En dépit de pertes d'emplois massives depuis trente ans, l'industrie reste un secteur économique important en Ile-de-France. Elle emploie près de 630 000 salariés et comporte des branches à forte valeur ajoutée, comme l'industrie électrique-électronique, la chimie-pharmacie, l'aéronautique ou l'imprimerie- presse-édition.

La structure économique de la région et la forte présence de fonctions à haute valeur ajoutée (recherche, gestion, information, conseil, ...) favorisent une sur-représentation des emplois qualifiés. Les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent le quart de la population active occupée, un résultat très supérieur à la moyenne nationale. A l'inverse, les ouvriers sont nettement sous-représentés.

Le poids économique de l'Ile-de-France apparaît encore davantage dans la richesse produite. Le Produit intérieur brut (PIB) de la région s'élève pour l'année 2000 à 2 592 milliards d'euros, soit 28,1 % du PIB français. Cela représente un PIB par habitant de 35.977,97 euros. Ces indicateurs confirment le poids économique de l'Ile-de-France tant en France qu'en Europe [3];[4]. Enfin, la situation du chômage est nettement plus favorable que sur l'ensemble de la France. En juillet 2001, le nombre de demandeurs d'emplois en Ile-de-France est de 401 000 et le taux de chômage de 7,7 %.

La polarisation sociale des statuts temporaires et du temps partiel

Les formes d'emplois temporaires et le temps partiel tiennent une place grandissante dans l'économie contemporaine. En 2001, 6,1 % des salariés sont en intérim, CDD ou emplois aidés, 13,3 % des actifs qui ont un emploi sont à temps partiel. Si dans les années 90 on a pu constater une croissance plus rapide dans les catégories d'actifs qualifiés, ces formes d'emploi restent très polarisées sur des catégories sociales et des secteurs d'activités ciblés.

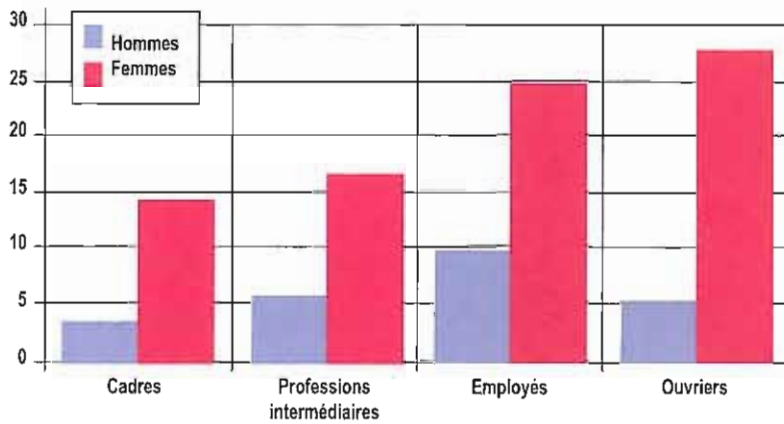
Ainsi, les activités tertiaires ont en moyenne une proportion moins élevée d'emplois temporaires que les activités industrielles et la construction, qui utilisent davantage l'intérim. La part de CDD est globalement plus élevée dans les services (et notamment dans les activités audiovisuelles, associatives, récréatives, culturelles et sportives, les services à la personne, le commerce de détail).

Proportion de salariés en situation temporaire

	CDD	Intérim	Emplois aidés
Hommes*	7,4%	1,7%	1,7%
Femmes	8,9%	1,1%	2,4%
15-24 ans	19,2%	4,4%	10,4%
25-49 ans	8,0%	1,3%	1,6%
50 et plus	4,8%	0,6%	5,5%
total RGP 99	8,1%	1,4%	2,0%
Cadres**	4,0%	0,2%	ns
prof intermédiaires	4,5%	1,5%	ns
employés	6,7%	2,1%	ns
ouvriers	5,3%	5,7%	ns
Total Enquête emploi mars 2000	5,2%	2,3%	ns

Source : Insee, * RGP 99 et ** enquête emploi Ile-de-France mars 2000

Actifs occupés à temps partiel (%) en Ile-de-France



Source : Insee, enquêtes sur l'emploi ; mars 2001

La part des salariés en contrat d'intérim ou en CDD a tendance à diminuer avec l'âge et elle est beaucoup plus élevée pour les moins de 25 ans. Cela reflète le rôle de ces emplois dans les trajectoires d'insertion des jeunes, y compris de ceux les plus qualifiés. L'écart entre les catégories socioprofessionnelles est moins marqué pour les intérimaires que pour les personnes en CDD. Les plus fortes proportions de salariés en intérim sont relevées pour les ouvriers, et plus souvent dans l'industrie et la construction, tandis que les employés ont les plus forts taux de salariés en CDD. Selon un rapport du CERC [5], les étrangers de l'Afrique du nord sont près de dix fois plus souvent en intérim que les nationaux (France).

L'emploi à temps partiel est avant tout essentiellement féminin. La part des femmes occupées à temps partiel est, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, toujours plus élevée que celle des hommes. Ceci, avec des différences sociales. Les ouvrières non qualifiées de l'artisanat ont de loin les taux les plus élevés suivies par les employées du commerce (avec une part importante de temps partiel de moins de 15 heures par semaine), puis par les employées des services aux particuliers. La croissance du

temps partiel est liée en partie à la croissance des activités tertiaires où cette forme d'emploi est beaucoup plus développée que dans l'industrie et la construction. C'est dans les services domestiques que la part du temps partiel est la plus élevée (54,6 % en 2001), puis dans le commerce de détail (21,3 %) et l'éducation (17,8 %).

Malgré son niveau, la proportion des salariés concernés par cette forme d'emploi reste très inférieure à ce que l'on observe dans le reste de la France, mais aussi dans d'autres métropoles européennes' (La Randstad Holland, Edinbourg, Liverpool, Birmingham, Londres, etc.). La part des emplois temporaires y compris des emplois aidés est elle aussi inférieure en Ile-de-France au reste de la France.

Actifs occupés à temps partiel *

	% d'actifs à temps partiel
Total	12,9%
Industrie	5,5%
Construction	3,4%
Tertiaire	15,3%
Dont services domestiques	54,6%
Dont commerce de détail	21,3%
Dont éducation	17,8%
Services sociaux, collectifs et personnels	17,1%

* Temps partiel calculé sur actifs occupés à l'exception de ceux n'ayant pas d'horaire habituel de travail.

Source : Insee enquête emploi Ile-de-France mars 2001



Gobry/Dreif

Following an old trend, during the 1990-1999 decade, the population of Ile-de-France continued to grow by approximately 32,300 inhabitants a year, owing to the surplus of births over deaths (+ 87,200 per year).

Poursuivant une tendance ancienne, au cours de la décennie 1990-1999, la population francilienne continue de croître d'environ 32 300 habitants par an, grâce à l'excédent des naissances sur les décès (+ 87 200 par an).

(1) GEMACA. Base de données socio-économiques sur les régions urbaines fonctionnelles du Nord-Ouest de l'Europe, IAURIF, septembre 2001.



Évolution de la population active depuis 1991 en Ile-de-France

	2001	Ecart 1991-1997	Ecart 1997-2001
Actifs occupés [*]	5 111 950	- 183 070	+ 412 740
dont temps partiel	622 750	+ 190 850	- 850
Salariés (privé et public)	4 699 670	- 123 630	+ 407 160
dont CDD (a)	170 380	+ 61 340	+ 8 600
dont intérim (b)	80 240	- 5 050	+ 36 600
dont emplois aidés (c)	36 580	+ 2 580	+ 4 800
dont total temporaires (a)+(b)+(c)	287 200	+ 53 700	+ 50 000
Non salariés	412 280	- 59 440	+ 5 580
Chômeurs (BIT)	414 050	+ 224 490	- 171 980
Total des actifs [*]	5 526 000	+ 41 430	+ 240 760

Source : INSEE, enquêtes sur l'emploi Ile-de-France, janvier 1991, mars 1997, mars 2001

* Hors militaires du contingent.

Chômage et recul
 des emplois stables avec
 une amélioration
 à la fin des années 90

Poursuivant une tendance ancienne, au cours de la décennie 1990-1999, la population francilienne continue de croître d'environ 32 300 habitants par an grâce à l'excédent des naissances sur les décès (+ 87 200 par an), tandis que les échanges migratoires avec l'extérieur sont déficitaires (- 54 900 par an)². Cet accroissement s'est traduit par une augmentation du nombre d'actifs selon deux périodes distinctes.

En effet, de 1991 à 1997, le nombre d'actifs a faiblement augmenté (+ 41 400) et une part croissante d'entre eux se trouvaient au chômage. A l'inverse, de 1997 à 2001, la situation s'est inversée puisque le nombre d'actifs a progressé de 240 700 personnes traduisant une augmentation des actifs occupés de 412 700 personnes et une diminution de 172 000 chômeurs.

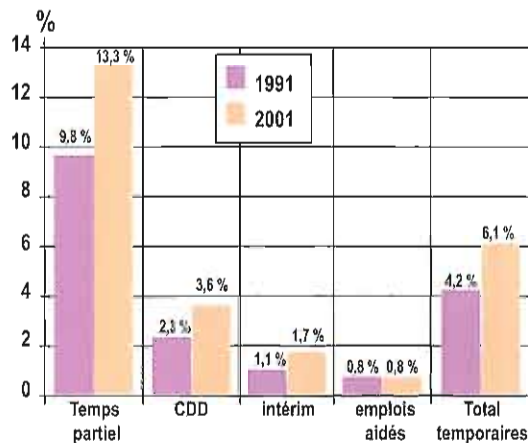
La part des statuts d'emploi temporaires (CDD, intérim, emplois aidés) parmi les salariés et la diversification des temps de travail sur cette période est un des signes de l'évolution des modes de gestion de la main d'œuvre. Le nombre d'emplois temporaires (intérim, CDD, apprentis, stagiaires et contrats aidés) a augmenté en nombre et en

pourcentage. La part des salariés en situation temporaire (CDD, intérim, emplois aidés) en Ile-de-France est passée de 4,2 % en 1991 à 6,1 % en 2001 après avoir atteint un maximum de 6,6 % en 1999.

Le poids des CDD dans les flux d'embauches est à noter. En 1999, ces contrats ont représenté 55 % des entrées dans les établissements de plus de 50 salariés en Ile-de-France. Le temps de travail moyen diminue mais cela est dû à la forte augmentation des emplois à temps partiel (+190 000 entre 1991 et 2000). En réalité, les actifs à temps complet voient leur temps de travail moyen augmenter. Entre 1986 et 1999, le temps de travail moyen a augmenté pour la quasi totalité des catégories socioprofessionnelles et c'est pour les cadres du privé qu'elle est la plus forte.

(2) Source RGP 1999. Le nombre de Franciliens a beaucoup moins augmenté entre 1990 et 1999 qu'entre 1982 et 1990 (587 500 habitants supplémentaires soit 73 400 habitants supplémentaires par an). L'explication réside dans l'évolution défavorable du solde migratoire – qui mesure les échanges de population entre l'Ile-de-France et l'extérieur, puisqu'il est passé de - 6 100 habitants par an entre 1982 à 1990 à - 54 900 habitants par an entre 1990 et 1999.

Part des temporaires parmi les salariés et du temps partiel parmi les actifs occupés en Ile-de-France



Source : Insee, enquêtes sur l'emploi Ile-de-France janvier 1991 ; mars 2001

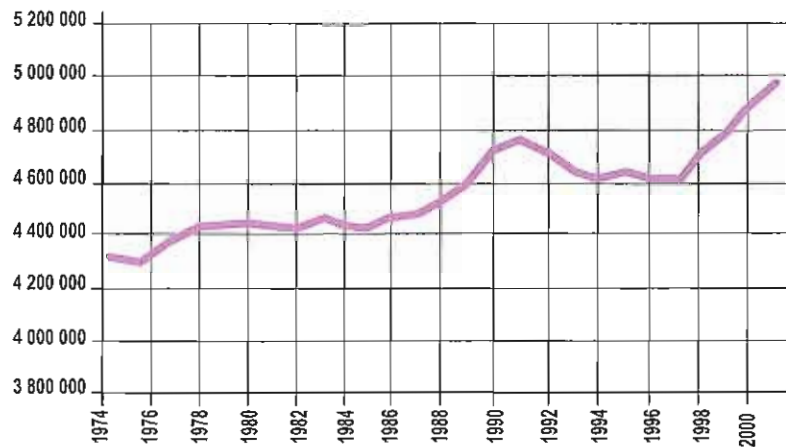
Des évolutions économiques cycliques

Depuis le milieu des années 1980, l'Ile-de-France connaît une conjoncture économique de plus en plus cyclique ; en 20 ans trois périodes se sont succédées. L'évolution des effectifs salariés en Ile-de-France témoigne de ces cycles. On peut également observer que le taux de croissance de l'emploi a été plus élevé au cours de la seconde période des années 1990 qu'au cours de la même période des années 1980 du fait de la plus forte capacité de l'économie française à créer des emplois. Alors qu'il fallait dans les années 1980 un taux de croissance de 2,3 % pour arriver à créer des emplois, un taux de 1,3 % suffit dans les années 1990.

La croissance de l'emploi salarié³ privé enregistrée en Ile-de-France depuis l'année creuse de 1993 s'est portée en premier lieu sur les services aux entreprises (conseil, ingénierie, nettoyage, ...) qui ont gagné 135 000 emplois sur la période 1993-2000. Les activités de services informatiques ont profité du développement des technologies de l'information et de la communication et du passage à l'an 2000 pour gagner 95 000 emplois. Portée par la croissance, l'intérim (+ 92 500 emplois) est le troisième secteur créateur d'emploi. Huit autres secteurs d'activité ont créé plus de 10 000 emplois salariés entre 1993 et 2000 en Ile-de-France. A l'inverse, plusieurs secteurs industriels (chimie, travail des métaux, construction d'autres matériels de transport) et la construction ont perdu plus de 10 000 emplois sur la même période. Ces évolutions différenciées ont encore accentué le caractère tertiaire du système productif régional.

(3) Définis au sens de la NAF en 60 postes.

Évolution de l'emploi salarié en Ile-de-France 1974 - 2000

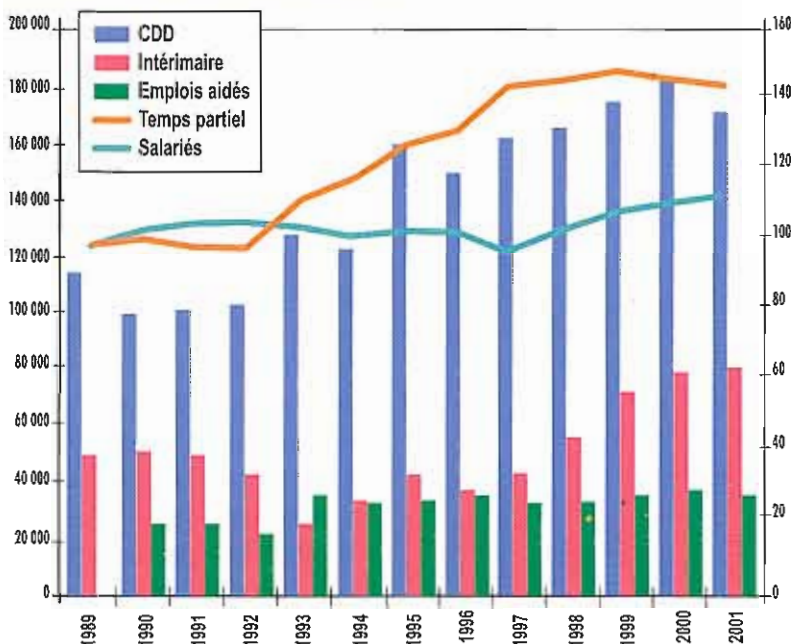


Source : Insee et estimations Iaurif pour l'année 2000.

On peut également observer des différences dans l'utilisation des formes particulières d'emploi (CDD, intérim, emplois aidés, temps partiel) par les entreprises franciliennes selon la conjoncture économique. Lors des années de faible croissance (1991-1997), les CDD augmentent au détriment des

CDI et le nombre d'intérimaires augmente très peu. A l'inverse, lors de la forte reprise économique des années 1997-2001, la croissance a profité tout d'abord à l'intérim puis à l'emploi salarié en CDI, alors qu'à l'inverse l'utilisation des CDD se stabilise (salariés : + 407 160, intérimaires + 36 600, CDD + 8 600).

Évolution des actifs occupés suivant le statut et le temps de travail en Ile-de-France entre 1989 et 2001



Source : Insee, enquêtes emploi, base 100 pour temps partiel et salariés





Supported by growth, temporary employment is the third job-creating sector in the Ile-de-France area

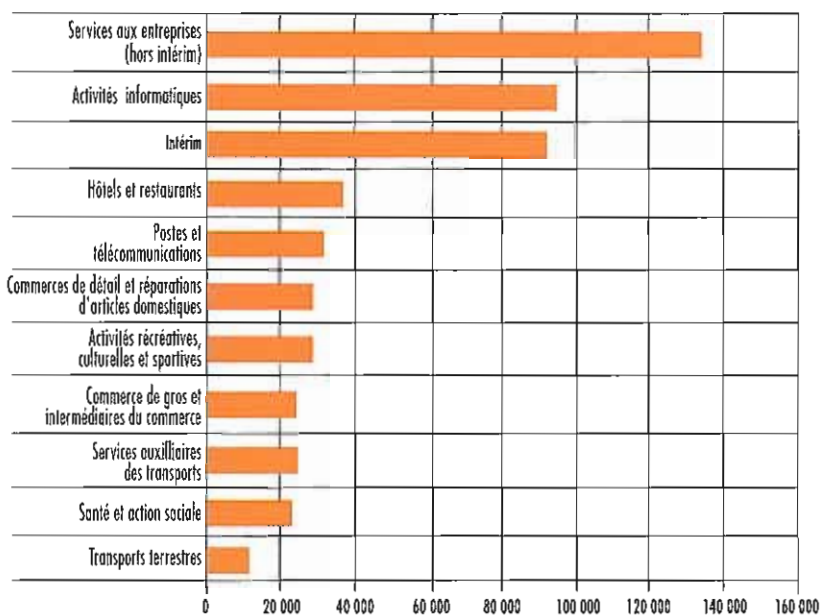
M. Lacombe/Iaurif
 Porté par la croissance, l'intérim est le troisième secteur créateur d'emplois en Ile-de-France.

L'augmentation du temps partiel suit une croissance continue au cours des années 90, accentuée à partir de 1993. Les emplois aidés ont une croissance régulière sur l'ensemble de la période, y compris ces dernières années, la politique économique amplifiant alors une croissance de l'emploi liée à la très forte amélioration de la conjoncture.

L'économie francilienne connaît depuis les années 70 une recomposition marquée de son système productif avec des licenciements économiques dans l'industrie qui ont eu des conséquences sociales importantes. Si l'on peut faire aujourd'hui le constat d'une économie concurrentielle, à forte valeur ajoutée, et créatrice d'emplois, il ne faut pas oublier qu'elle est aussi davantage soumise aux fluctuations éco-

nomiques internationales. Les actifs franciliens, en moyenne plus qualifiés, bénéficient du vaste marché du travail régional et sont globalement moins exposés au chômage et à la précarité de l'emploi, mais ils sont aussi davantage exposés aux retournements de conjoncture. Les contrastes entre les cadres et les catégories les moins armées sur le marché du travail, par exemple les jeunes ou les femmes non qualifiés, employés dans des secteurs d'activités peu rémunérateurs, sont peut-être plus grands en Ile-de-France. On retrouve en Ile-de-France des caractéristiques communes avec d'autres grandes métropoles (ségrégations spatiales liées à la structure du parc de logement, temps de déplacements) qui handicapent davantage les catégories les plus fragiles.

Les activités privées ayant créé plus de 10 000 emplois en Ile-de-France entre 1993 et 2000



Source : données GARP, croissance des effectifs entre le 31/12/93 et le 31/12/2000

Repères bibliographiques

- [1] Davezies (Laurent), *Le principe d'accélération appliqué aux grandes villes mondiales, analyse des fluctuations économiques des mégacités*, IUP-Université de Créteil, 1995
- [2] Michon (François) «La flexibilité : un phénomène multidimensionnel» in *Flexibilités, Précarités*, Cahier de l'IAURIF n° 131-132, mars 2002
- [3] Hannoun, Lelong, *Les régions françaises dans l'Union Européenne, PIB des Régions en 1994*, Insee première n°602, 1998.
- [4] Delisle, Grouthier, Jacquier, *Les PIB régionaux en 1998*, Insee Première n°754, 2000
- [5] *Immigration, emploi et chômage, un état des lieux empirique et théorique*, les dossiers de CERC-association, n°3, 1999.
- [7] Baccaini (Brigitte) *Les nouvelles des périurbains d'Ile-de-France*, in *Population*, Ined, mars/avril 1997, numéro 2
- [8] *Durée du travail, état des lieux*, DRTEFP Ile-de-France, n°36, août 1997.

Emplois temporaires et temps partiel dans l'espace régional

Une géographie des actifs en situation précaire recensés au lieu de résidence

Une approche cartographique réalisée à partir des offres d'emplois déposées par les entreprises de l'Ile-de-France à l'ANPE en 1998 avait montré que l'on ne pouvait conclure à une concentration des emplois temporaires ou à temps partiel sur des pôles géographiques précis.

En revanche, les salariés en situation d'emploi temporaire ou qui travaillent à temps partiel résident dans des lieux bien identifiés qui sont fonction de la structure par âge et par sexe de la population, de la structure sociale des communes et de la spécialisation résidentielle. Les différences entre la localisation des salariés en CDD, des intérimaires ou des actifs à temps partiel reflètent des logiques différentes dans les publics concernés.

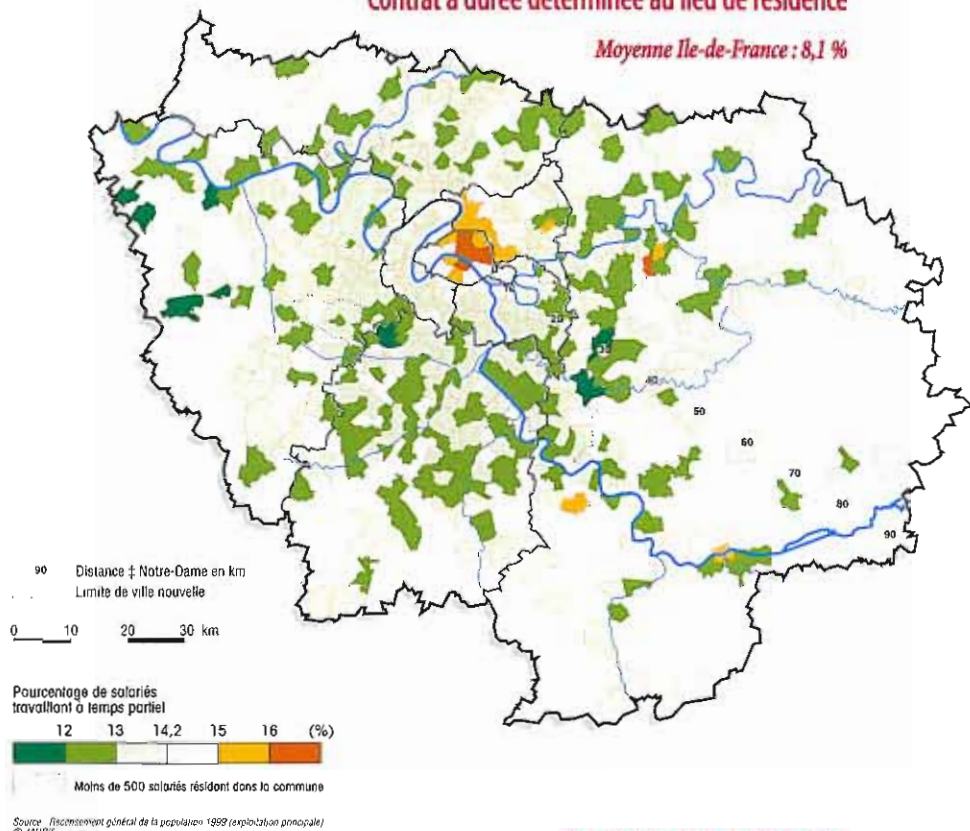
La proportion de salariés en CDD est supérieure à la moyenne régionale (8 % au recensement de 1999) dans un périmètre restreint, essentiellement Paris et le nord de la petite couronne (département de la Seine Saint-Denis, boucle nord des Hauts de Seine) ainsi que dans quelques communes limitrophes de Paris au sud (de Vanves à Ivry sur Seine). Au regard de la structure par âge et des catégories sociales, deux logiques pourraient se dessiner. D'une part des CDD occupés à la fois par des jeunes, qualifiés ou pas, et par des actifs plus âgés exerçant des activités typiquement temporaires dans certains arrondissements de la capitale, d'autre part des jeunes peu qualifiés dans les communes de banlieue ou de l'est parisien (Saint Denis, 20^e arrondissement, ...).

La proportion des salariés en emplois aidés et en stages est moins contrastée, avec des taux plus élevés dans le nord de la petite couronne, en relation à la fois avec le niveau de chômage mais aussi avec la structure par âge de la population. La localisation des intérimaires est davantage orientée vers le nord de l'agglomération centrale avec des taux élevés sur une aire comprenant des communes du Nord-Ouest de la Seine-Saint-Denis avec des communes limitrophes des Hauts de Seine (Gennevilliers, Villeneuve la Garenne) et du Val d'Oise (Argenteuil, Garges, Bonneuil). Dans la continuité, les arrondissements du nord de Paris ont des taux supérieurs à la moyenne. On trouve aussi une forte proportion d'intérimaires en grande banlieue (anciennes communes industrielles de la Seine Amont ; communes proches de Roissy). Ce sont des secteurs où il y a une forte proportion de jeunes mais aussi d'étrangers et parmi les taux les plus élevés d'ouvriers et d'employés. Ces communes ont aussi une forte proportion de logements HLM dans leur parc de logements.

(1) Source : Flexibilité des emplois en Ile-de-France- Ludovic Bastid, Hélène Gout, Pascale Leroi, contrat d'objectifs Etat-Région 1998, IAURIF février 1999. Les résultats du RGP 1999 au lieu de travail (sondage au 1/4), permettront d'approfondir cette analyse.

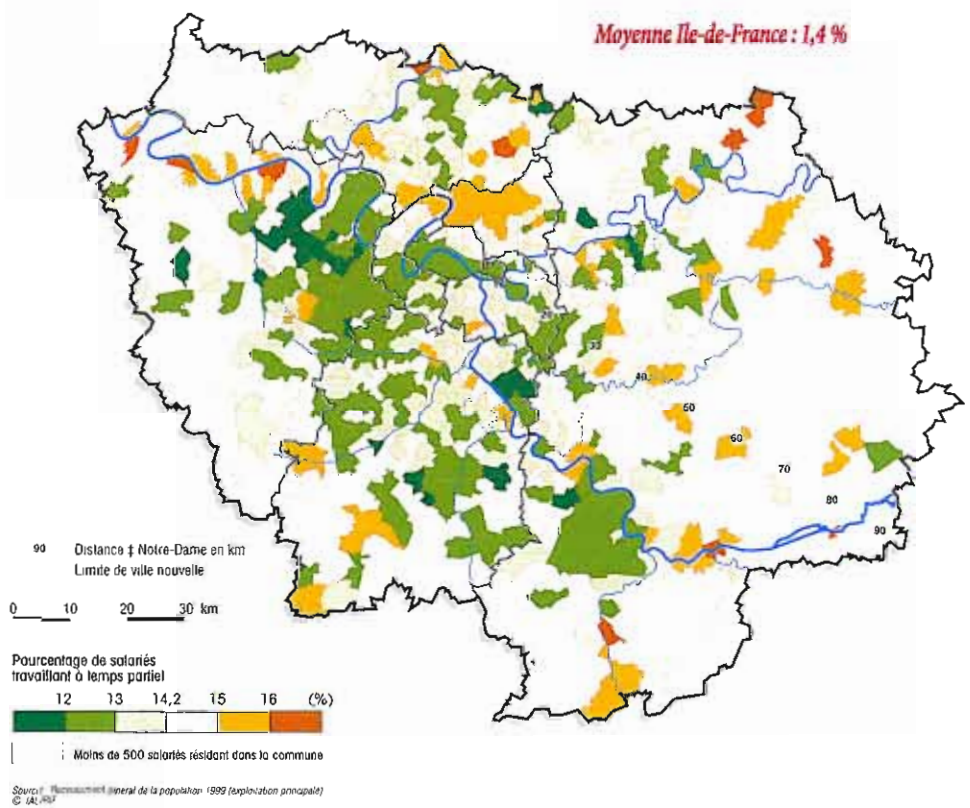
Contrat à durée déterminée au lieu de résidence

Moyenne Ile-de-France : 8,1 %



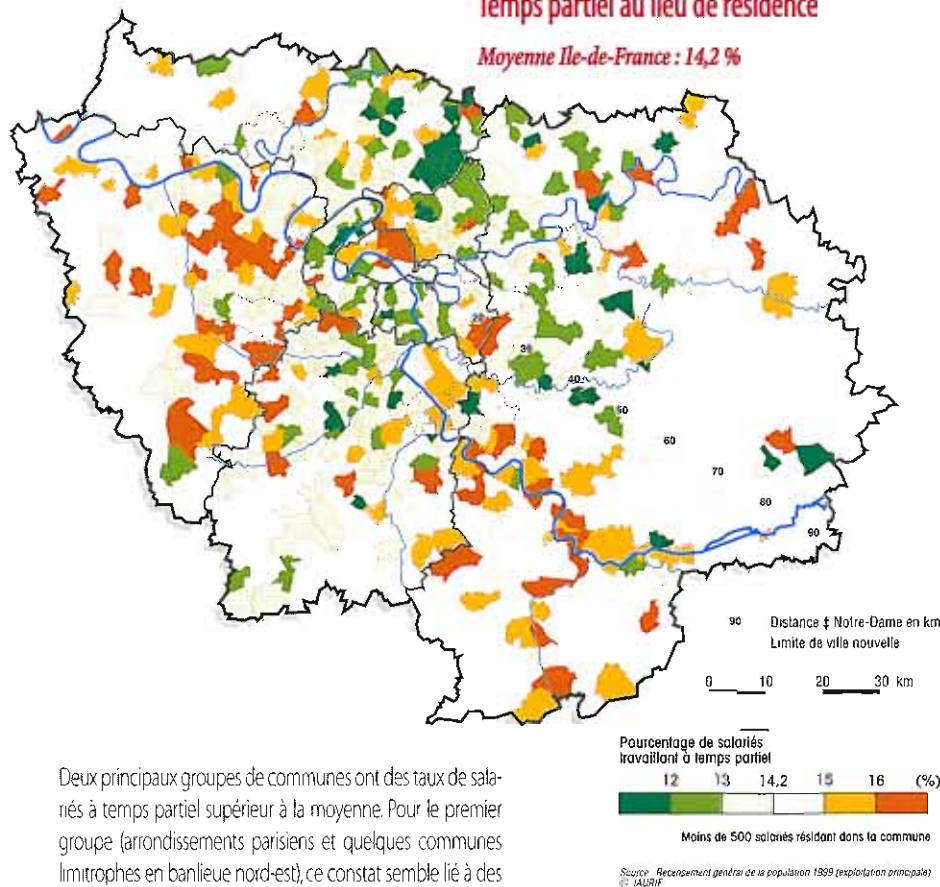
Intérim au lieu de résidence

Moyenne Ile-de-France : 1,4 %



Temps partiel au lieu de résidence

Moyenne Ile-de-France : 14,2 %



Deux principaux groupes de communes ont des taux de salariés à temps partiel supérieur à la moyenne. Pour le premier groupe (arrondissements parisiens et quelques communes limitrophes en banlieue nord-est), ce constat semble lié à des taux élevés d'activité féminine combinés dans certains cas à des proportions importantes d'employées (ex : 18, 19, 20^e arrondissements). Un deuxième groupe apparaît dans les Yvelines (Orgeval, Saint Nom La Bretèche, ...) dans un secteur où réside une forte proportion de cadres, une population relativement âgée et de hauts revenus. On retrouve ici la diversité de la notion de temps partiel qui recouvre des temps de travail très divers et des situations personnelles variées (mercredi non travaillé, pré-retraite, temps partiel de courte durée dans les services de proximité, le commerce, ...).

Impacts sur le marché du travail et les déplacements

Les emplois temporaires et le temps partiel s'inscrivent dans un schéma connu de plus grande spécialisation de l'espace résidentiel que de l'espace économique. Par ailleurs l'Ile-de-France est un vaste bassin d'emplois où les déplacements domicile-travail consomment plus de temps en moyenne que dans d'autres régions. Comment l'articulation entre le lieu de résidence, le lieu de travail, et le mode de transports se fait-elle pour des statuts d'emplois spécifiques (horaires, durée du contrat, faibles revenus, successions des lieux de travail) ? Le phénomène est complexe. A la diversité des formes d'emploi répond la diversité des situations individuelles.

En Ile-de-France, l'émergence de pôles de grande couronne s'est accompagnée d'une complexification des flux de navettes plutôt que d'une réduction [7]. Paradoxalement, plus l'emploi se *desserre*, plus les distances augmentent. L'accès à l'emploi nécessite un effort de mobilité d'autant plus important que les horaires de travail ne coïncident pas avec la desserte de transports en commun ou que les lieux de travail ne sont pas desservis par les transports en commun, nécessitant alors la possession d'un véhicule. On citera l'exemple particulièrement éclairant de certains emplois de la plate-forme aéroportuaire de Roissy qui, en horaires décalés, ne sont pas toujours accessibles aux populations des communes proches. Ce problème a conduit à la mise en place de transports à la carte pour les salariés (expérience Allo-Bus Roissy) et de systèmes de prêts de véhicule.

(2) B. Appay et alii, «Précarisation salariale et précarisation familiale», programme de recherche MIRE, DARES, CNAF «précarités, trajectoires et projets de vie».

Les situations d'urgence provoquées par le chômage conduisent certains actifs à accepter des emplois précaires (bas salaires, courtes durées de travail, horaires atypiques) même s'ils doivent passer du temps dans les transports. Des témoignages relevés par des inspecteurs du travail font état de temps de transports anormalement importants en Ile-de-France [8]. Par ailleurs, les temps de déplacement en transports en commun s'allongent lorsque la fréquence des transports diminue, et des problèmes de sécurité peuvent se poser. Lorsque les contraintes sont trop fortes, la mobilité trop complexe face à des contraintes familiales importantes (présence d'enfants) peut provoquer un repli sur la sphère familiale et un retrait du marché du travail. Cela a été observé pour des actives de faible qualification.

Ces constats ne sont pas neutres dans la relation entre offre et demande d'emploi. On a pu remarquer que le temps partiel ou les contrats de courte durée tendent à réduire les distances domicile-travail des femmes, diminuant l'aire réelle du marché de l'emploi, ou encore que certaines entreprises, par exemple dans le secteur du nettoyage, favorisent les recrutements à proximité du lieu de travail. Les déplacements ont un coût (monétaire et humain) qui paraît d'autant plus important que les salaires sont bas. Lorsque les emplois trouvent facilement un équivalent, que l'offre est importante, les salariés sont fortement susceptibles de changer de lieu de travail dès qu'ils trouvent une meilleure situation. Dans le contexte économique de ces dernières années, cela a pu accentuer les tensions relevées sur le marché du travail (difficulté à recruter, taux de rotation de la main-d'œuvre élevé).

A l'inverse, une réduction conséquente du temps de travail ("la semaine des 4 jours") ou des possibilités de travail à domicile facilitent l'éloignement du lieu de résidence afin d'accéder, par exemple, à un meilleur cadre de vie.

Economic changes and employment statuses in Ile-de-France

Ile-de-France economy : tertiary functions and high added value

With a population of 10 952 000 in 1999, Ile-de-France numbers 18.6% of the French metropolitan population. This figure confirms the stabilisation of the relative weight of the capital region in France. The population of Ile-de-France is younger than the average age in the rest of the nation, due to the region's higher birth rate, to the net arrival of young adults and to the departure of retired people. From an economic point of view, the weight of the region is growing. Thus Ile-de-France numbered, according to the Insee, 5 137 000 jobs in late December 1999, i.e. 22% of the total employment figure in metropolitan France. Salaried jobs account for 94% of all jobs in Ile-de-France.

Despite massive job cuts since thirty years, the industry remains an important economic sector. It employs approximately 630 000 people, and includes strong added value sectors such as the electronic-electric industry, aeronautic industry, chemistry pharmaceutical industry or the printing-media-publishing industry. The tertiary sector now accounts for over 82% of the region's employee jobs (74% in France), employing 3 850 000 people. Services to companies, education-health-welfare action, trade (wholesale and retail) and administration are the main employing sectors. The construction industry employs 230 000 people. Last, agriculture, a highly capitalistic activity in the region, employs few people.

The economic structure of the region and the strong presence of high added value functions (research, management, information, advising, ...) help the over-representation of qualified jobs. Executives and higher intellectual positions account for one quarter of the active working population, a result that is high above the national average figure. Conversely, workers are greatly under-represented.

The economic weight of Ile-de-France is even more obvious in terms of produced richness. The Gross Domestic Product (GDP) of the region amounted to Euro 2 592 billion in 2000, i.e. 28.1% of the French GDP. This amounts to a GDP per capita of Euro 35 977.97. These indicators confirm the economic weight of Ile-de-France both in France and in Europe. Last, the unemployment situation is clearly better than in the rest of France. In July 2001, the number of job-seekers in Ile-de-France was 401 000 and the unemployment rate was 7.7%.

The social polarisation of temporary workers and part time jobs

Temporary jobs and part time employment types are increasingly used in today's economy. In 2001, 6.1% of employees hold a temporary position, fixed end contract or subsidised employment contract, 13.3% of the working population who have a job work part time. Although in the nineties, the growth was faster in qualified categories of the working population, this type of employment is still highly polarised on specific social categories and sectors of business.

Thus, the share of temporary jobs is not as high on average in tertiary sectors than in industrial and construction activities, which make a greater use of temporary employment. The overall share of fixed end contracts is higher in services (including in audio-visual, association, recreational, cultural and sport activities, services to people and retail trades).

The share of employees with temporary contracts or fixed end contracts tends to decrease with age, and is much higher with workers under 25. This is reflective of the role of such jobs in the integration path of the young, including those who are the most qualified. The difference between socio-professional categories is less obvious with temporary workers than with fixed end contract workers. The highest proportions of temporary employees are found with workers, and more often in industry and construction, while employees have the highest rate of fixed end contracts. According to a CERC report, foreigners from the north of Africa hold almost ten times as many temporary jobs as nationals (France).

Part time employment is mainly feminine. The share of women working part time is, whatever the socio-professional category, always higher than the share of men. This comes with social differences. Non qualified women workers in craft industries have the highest rates, by far, followed by women sales assistants (with a significant share of part time employment under 15 hours weekly), then by service-to-people employees. The part time employment growth is partly due to the growth of tertiary activities where this type of employment is more used than in industry and construction. It is household services that the share of part time is the highest (54.6% in 2001), and in retail trading (21.3%) and education (17.8%).

In spite of its level, the rate of employees in these types of employment remains very much under the rates found both in the rest of France and in other major European cities⁽¹⁾ (Randstad Holland, Edinburg, Liverpool, Birmingham, London, etc.). The share of temporary jobs including subsidised jobs, is also lower in Ile-de-France than in the rest of France.

Unemployment and decline of stable employment, improvement in the late nineties

Following an old trend, during the 1990-1999 decade, the population of Ile-de-France continued to grow by approxi-

mately 32 300 inhabitants a year, owing to the surplus of births over deaths (+ 87 200 per year), while migration exchanges with the outside show a deficit (- 54 900 per year). The increase translated in an increase in the number of working people, in two very distinct phases.

Indeed, from 1991 to 1997, the number of working people did not increase much (+ 41 400) and a growing part of the working population was unemployed. Conversely, from 1997 to 2001, the situation was reversed, since the number of working people went up by 240 700 translating an increase in the number of occupied working people by 412 700 and a decrease by 172 000 unemployed people.

The share of temporary employment types (fixed end contracts, temps, subsidised jobs) among employees and the work time diversification over the period is one of the signs of the change in labour management methods. The number of temporary jobs (temps, fixed end, apprentices, interns and subsidised jobs) increased in number and percentage. The share of employees in temporary situations (fixed end contracts, temps, subsidised jobs) in Ile-de-France went from 4.2% in 1991 to 6.1% in 2001 after reaching a maximum figure of 6.6% in 1999.

The weight of fixed end contracts in hiring flows is noteworthy. In 1999, these contracts accounted for 55% of new hires in organisations numbering more than 50 employees in Ile-de-France.

The average work time is decreasing, but that is due to the strong increase in part time jobs (+ 190 000 between 1991 and 2000). Actually, full time people in the working population are seeing increases in their average work time. Between 1986 and 1999, the average work time increased in almost every socio-professional category, the strongest increase being with executives working for private companies.

Cyclic economic changes

Since the middle of the eighties, Ile-de-France has undergone increasingly cyclic economic contexts; in 20 years, there were three successive periods. The changes in employee work in Ile-de-France demonstrate those cycles. It should also be noted that the employment growth rate was higher during the second half of the nineties than during the second half of the eighties, due to the higher capacity of the French economy to create jobs. While in the eighties a 2.3% growth rate was needed for creating jobs, a 1.3% growth rate is enough in the nineties.

(1) GEMACA, Base de données socio-économiques sur les régions urbaines fonctionnelles du Nord-Ouest de l'Europe, IAURIF, September 2001.

(2) RGP 1999 Source. The number of Ile-de-France inhabitants increased much less between 1990 and 1999 than between 1982 and 1990 (587 500 additional inhabitants i.e. 73 400 additional inhabitants per year). The explanation lies in the negative change in the migration balance: which measures population exchanges between Ile-de-France and the outside - since it went from - 6 100 inhabitants per year between 1982 and 1990 to - 54 900 inhabitants per year between 1990 and 1999.



The increase in private company employee work⁴ noted in Ile-de-France since the low year of 1993 mainly applied to services to companies (advising, engineering, cleaning, ...) which gained 135 000 jobs over the 1993-2000 period. Information system service jobs benefited from the boom in information and communication technologies, and from the Y2K transition, to gain 95 000 jobs. Supported by growth, temporary employment (+ 92 500 jobs) is the top third job-creating sector. Eight other business sectors created over 10 000 employee jobs between 1993 and 2000 in Ile-de-France. Conversely, several industrial sectors (chemistry, metal work, manufacturing of other transportation equipment) and construction lost over 10 000 jobs over the same period. These differentiated changes put an even greater emphasis on the tertiary nature of the region's production system.

One can also note differences in the use of specific employment types (fixed end contracts, temps, subsidised employment, part time contracts) by Ile-de-France companies, depending on the economic context. During low growth years (1991-1997), fixed end contracts increased to the detriment of open ended contracts and the number of temps increased very little. Conversely, during the strong recovery of the 1997-2001 period, the growth first benefited temporary employment, then open ended contract employment, whereas conversely, the use of fixed end contracts was stabilised (employees : + 407 160, temps + 36 600, fixed end contracts + 8 600). The increase in part time jobs followed a continuous growth path during the nineties, even more after 1993. Subsidised jobs grow more smoothly over the whole period, including these past years, as the economic policy then amplified the employment growth due to the very strong improvement of the economic context.

Ile-de-France economy has undergone a significant reorganisation of its production system since the seventies, with redundancies in the industry, bearing important social implications. Even though the economy today is competitive, has a high added value and is job-creating, it should be kept in mind that it is also more subject to international economic fluctuations. Working people in Ile-de-France, more qualified on average, benefit from the region's large job market and are usually less exposed to unemployment and employment precariousness, but they are also more exposed to economic reversals. The contrasts between executives and less prepared categories in the job market, for instance the young or non qualified women, employed in low - compensation activity sectors, may be higher in Ile-de-France. The same features are found in Ile-de-France than in other large cities (space segregation associated with the housing structure, travel time), more harmful to the most fragile categories.

(3) As defined within the meaning of the NAF in 60 positions.

Temporary jobs and part time jobs in the region

A geography of the working population

in a precarious situation on the place of residency

A cartographic approach based on job offers filed by Ile-de-France companies with the ANPE in 1998 showed that there was no concentration of temporary or part time jobs on specific geographic centres.

However, employees in temporary employment position or working part time live in well identified places, which depend on the age and sex bracket of the population, on the social organisation of cities and on the residential specialisation. The differences between places of residence of fixed contract employees, temps or part time employees are reflective of different ways of thinking in the respective population.

The share of fixed end contract employees is higher than the region's average figure (8% at the 1999 census) in a small section, mainly Paris and the north of the inner-city belt (Seine St Denis department, northern Hauts de Seine loop) as well as in a few cities adjacent to Paris to the south (from Vanves to Ivry sur Seine) in view of age brackets and social categories, there could be two logics. On the one hand fixed end contracts held by young people, qualified or not, and by older working people exercising typically temporary activities in some districts of the capital city, on the other hand, low qualified young people in suburb cities or cities in the eastern section of Paris (Saint Denis, 20th district, ...).

The share of employees in subsidised jobs and in internship is less contrasted, with higher rates in the north of the inner-city belt, in relationship both with the unemployment rate and with the age brackets of the population.

The places of residence of temps is more to the north of the central city, with higher rates in an area including North-Western cities in Seine-St-Denis and adjacent cities in Hauts de Seine (Gennevilliers, Villeneuve la Garenne) and Val d'Oise (Argenteuil, Garges, Bonneuil). In line with that districts in the north of Paris have higher rates than the average. There is also a strong proportion of temps in outer suburbs (old industrial cities of upstream Seine; cities close to Roissy). These are areas with a strong proportion of young but also foreign people, with some of the higher rates of workers and employees. These cities also have a high proportion of low rent council housing. Two main groups of cities have part time employee rates higher than the average figure. In the first group (Paris districts and a few adjacent cities in the north east suburbs), the result seems associated with high woman activity rates combined in some cases with high amounts of employees (ex. : 18th, 19th, 20th districts). A second group appears in Yvelines (Orgeval, Saint Nom La Breteche, ...) in an area with a strong proportion of executives, a relatively old population with high incomes. This is reflective of the diversity of the part time concept, which covers highly varied work times and diverse personal situation (Wednesday off, early retirement, short term part time job in local services, trades...).

(1) Source : Flexibilité des emplois en Ile-de-France- Ludovic Bastid, Hélène Gout, Pascale Leroi, 1998 Etat-Region Objective Agreement , IAURIF February 1999. The results of the 1999 RGP on the work place (1/4 survey), provides an addition to the analysis.

Impacts on the job market and commuting

Temporary jobs and part time jobs are part of a familiar pattern of greater residential space than economic space specialisation. In addition, Ile-de-France is a large working area, where work-home commuting times take more time on average than in other regions. What is the connection between place of residence, place of work and transportation mode in specific job types (time, contract duration, low incomes, successions of work places)? The phenomenon is complex. The diversity of employment types matches the diversity of individual situations.

In Ile-de-France, the emergence of outer-city belt poles came with an increased complexification rather than reduced commuting flows. Paradoxically, the looser the employment, the longer the distances. Access to employment requires a mobility effort all the more important since work times do not match public transportation services or since there is no public transportation service to the work places, then requiring the possession of a car. Some particularly interesting examples are some jobs at the Roissy airport platform, which during staggered working hours, are not always accessible to the populations in nearby cities. The problem has led to setting up customised transportation for the employees (Allo-Bus Roissy experiment) and car-sharing systems.

Emergency situations caused by unemployment lead some working people to accept precarious jobs (low salaries, short work times, atypical hours) even if they have to spend time in transportation. Some accounts noted by labour inspectors indicate unusually high commuting times in Ile-de-France. In addition, commuting times in public transportation increase as the service frequency decreases, and security issues can then appear. When the constraints are too strong, too complex mobility faced with important family requirements (presence of children) can result in withdrawing from the job market and turning in on the family sphere. This has been observed with low qualification working people.

These findings are not neutral in the job offer and demand relation. It has been noticed that part time or short term contracts tend to bring down the commuting times of women, reducing the real surface of the job market, or even that some companies, for instance in the cleaning sector, promote hiring close to the work place. Commuting has a cost (financial and human), which seems all the more important with low salaries. When employees easily find an equivalent position and the offer is good, they are likely to change work places as soon as they find a better solution. In the past year's economic context, that could increase the tensions noted in the job market (difficult hiring, high labour turnover rate).

Conversely, a significant reduction of the work time (the 4 day week) or work at home options make it easier to live far from the work place in order to access, for instance, a better living environment.

Pascale Leroi

(2) B. Appay & alii, «Précarisation salariale et précarisation familiale», MIRE, DARES, CNAF «précarités, trajectoires et projets de vie» research programmes.

Le sous-emploi en Ile-de-France

Josée Rakotomalala

Myreille Resplandy

Service des études

et de la diffusion

Insee Ile-de-France

En mars 2000, 4 % des actifs franciliens sont en situation de sous-emploi. Ces personnes, à temps partiel, souhaiteraient travailler davantage. Les femmes, les jeunes, les moins diplômés et les moins qualifiés sont les plus affectés et une grande majorité de cette population travaille dans le tertiaire. Enfin, les salariés qui arrivent sur le marché du travail en situation de sous-emploi viennent de plus en plus du chômage et non plus de l'emploi à temps plein, stable ou précaire.

Under-employment in the Ile-de-France area

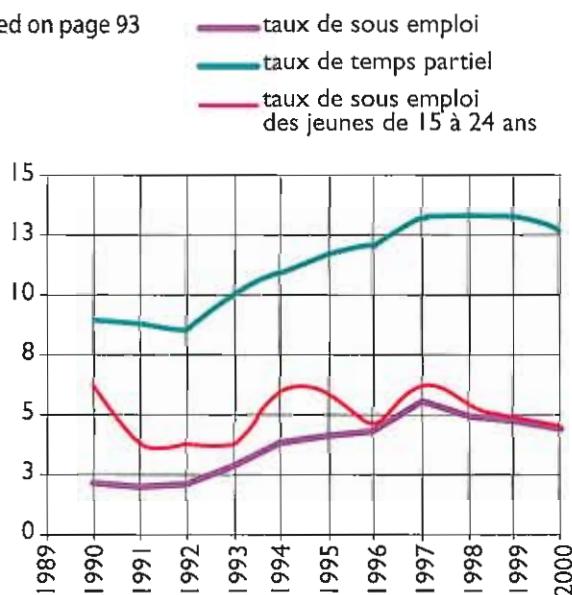
Josée Rakotomalala
Myreille Resplandy

Service des études et de la diffusion
Insee Ile-de-France

Un salarié sur trois souhaite travailler davantage

Les salariés travaillant à temps partiel sont de plus en plus nombreux à rechercher un autre emploi. Aujourd'hui, ils sont plus d'un tiers en Ile-de-France à souhaiter travailler davantage. Un faible niveau de qualification, associé à une conjoncture économique défavorable, oblige en effet une grande partie des salariés à accepter un travail dont la durée ne leur convient pas. De ce fait, la précarité induite par le temps partiel constitue une des formes du «sous-emploi».

Évolution du sous-emploi en Ile-de-France en %



Source : Enquêtes emploi, Insee.

Sur la dernière décennie, le taux de sous-emploi a doublé : celui-ci est passé de 2 % en 1990 à 4 % en 2000. Ces taux sont plus faibles que ceux constatés en province, soit 4 % et 7 %. Depuis cette date, le sous-emploi suit la même tendance que le temps partiel mais à un rythme plus fort. En effet, le nombre de personnes a progressé de 8 % en moyenne par an, contre 4 % pour le temps partiel. Enfin, plus de trois personnes en situation de sous-emploi sur quatre souhaitent travailler à temps complet.

Les femmes, les jeunes fortement touchés par le sous-emploi

Actuellement, sur quatre personnes en situation de sous-emploi, trois d'entre elles sont des femmes. En moyenne sur les dix dernières années, le taux de sous-emploi est trois fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes (4 fois en province). Les inégalités entre hommes et femmes face au sous-emploi en Ile-de-France restent stables dans le temps, alors qu'elles s'accroissent en province.

10 % des jeunes de moins de 25 ans sont touchés par le sous-emploi, soit deux fois plus que les 25-49 ans. En revanche, les plus de 50 ans ont le taux de sous-emploi le plus faible.

Le niveau de diplôme joue un rôle de plus en plus déterminant. Actuellement, les actifs occupés n'ayant aucun diplôme sont les plus touchés. La possession d'un diplôme quel qu'il soit conduit à un risque de sous-emploi beaucoup plus faible. Parmi les diplômés eux-mêmes, la différence en matière de sous-emploi est surtout significative entre les titulaires d'un diplôme à tendance généraliste et ceux détenteurs de diplômes spécialisés (BTS, DUT). C'est parmi les diplômés (au moins bacheliers) que le sous-emploi progresse le plus entre 1990 et 2000 : la population concernée a été multipliée par trois et leur taux de sous-emploi par deux.

Continued on page 93



Over 95% of under-employed people work in the service sector even though the latter only accounts for 68% of jobs in the greater Paris area. Women (three out of four) are the worst affected by under-employment.

Chatin/Urba images

Plus de 95 % des personnes en situation de sous-emploi travaillent dans le secteur tertiaire alors que celui-ci ne représente que 68 % des emplois français. Les femmes sont les plus touchées par cette situation (trois sur quatre).

Caractéristiques de la population en sous-emploi en Ile-de-France - Mars 2000

	Population sous-emploi	Autres actifs occupés
Catégorie socioprofessionnelle		
cadres	12,3%	27,1%
employés	50,4%	30,7%
ouvriers	21,0%	17,4%
professions intermédiaires	16,3%	24,8%
Statut		
cdd	17,2%	4,7%
interimaires	1,8%	2,0%
salariés	78,1%	88,1%
stagiaires, apprentis	2,8%	4,2%
Secteur d'activité		
agriculture	0,2%	5,2%
industrie	4,5%	19,9%
construction	0,6%	6,5%
tertiaire	94,8%	68,3%

Source : Enquêtes Emploi, Insee.

Une majorité d'employés

Le sous-emploi frappe en priorité les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées. En mars 2000, une personne sur deux qui occupe un temps partiel subi en Ile-de-France est employée. Chez les ouvriers, cette forme particulière d'emploi concerne une personne sur quatre.

Par ailleurs, 17 % des personnes en sous-emploi étaient en CDD, contre 15 % en province. Ce taux a presque doublé en dix ans aussi bien en Ile-de-France qu'en province. Le recours de plus en plus fréquent des entreprises aux contrats à durée déterminée a favorisé le développement du sous-emploi. En revanche, il devient moins fréquent chez les salariés régis par des contrats à durée indéterminée.

Evolution du sous-emploi en Ile-de-France

	1990	2000
Population active occupée (PAO)	4 814 601	5 048 560
Personnes à temps partiel	392 041	594 788
Taux de temps partiel (%)	8,1	11,8
Population en sous-emploi, dont	95 037	206 700
- à temps plein	67 757	160 193
- sans aller jusqu'au temps plein	27 280	46 507
Taux de sous-emploi (%)	2,0	4,1

Source : Enquêtes Emploi, Insee.

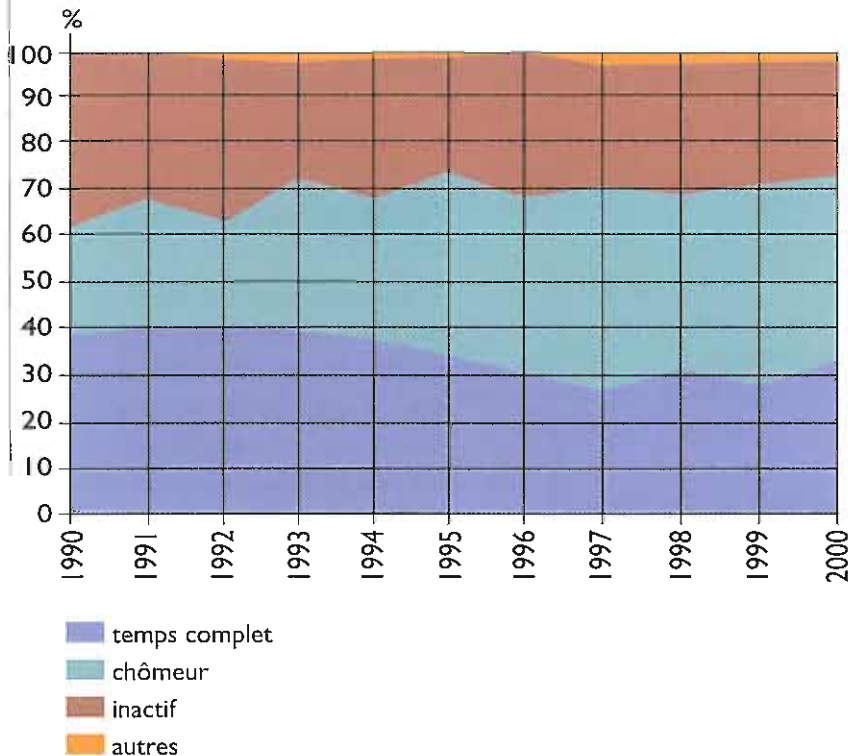
TCAM : Taux de Croissance Annuel Moyen.

Les nouveaux profils du temps partiel subi

Enfin, plus de 95 % des personnes en situation de sous-emploi travaillent dans le secteur tertiaire alors que celui-ci ne représente que 68 % des emplois franciliens. Le développement récent du tertiaire ainsi que le grand nombre d'emplois qui peuvent y être occupés facilement à temps partiel, expliquent l'importance du sous-emploi dans ce secteur. Dans l'industrie, seuls 4,5 % des actifs sont en situation de sous-emploi.

Les nouveaux salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage viennent proportionnellement de plus en plus du chômage et de moins en moins de l'emploi à temps plein, stable ou précaire. Cette évolution aboutit en mars 2000 à faire du chômage la principale origine des nouveaux salariés à temps partiel contraint, alors qu'en janvier 1990 le temps complet dominait.

Origine des nouveaux salariés à «temps partiel subi» en Ile-de-France



Source : Enquêtes Emploi 1990 à 2000, Insee
Lecture : sur 100 nouveaux salariés à temps partiel subi en Ile-de-France, 39 % étaient à temps complet, 24 % chômeurs et 37 % inactifs.

Qu'est-ce que le sous-emploi ?

La définition actuelle des personnes en sous-emploi «visible» donnée par le BIT englobe «toutes les personnes pourvues d'un emploi, salarié ou non, qu'elles soient au travail ou absentes du travail, qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail durant la période de référence» (OIT, 1998).

Sur la base de cette définition du sous-emploi, l'enquête Emploi de l'Insee classe dans le terme «sous-emploi» les personnes qui travaillent à temps partiel mais souhaitant travailler à temps plein ainsi que celles souhaitant travailler davantage sans aller jusqu'au temps plein. Les données utilisées sont issues des enquêtes Emploi de 1990 à 2000. L'évolution du sous-emploi ne peut être correctement étudiée qu'à partir de janvier 1990. Avant cette date, l'enquête Emploi ne demandait pas aux personnes occupées à temps partiel si elles souhaitaient travailler plus.

- (1) Bureau international du travail
(2) Organisation internationale du travail

Bibliographie

- Josee Rakotomalala, Myreille Resplandy, *Formes particulières d'emploi et précarité professionnelle*, Insee Ile-de-France Regards, n° 50, mars 2001, pp. 10-14.
- Hélène Kontchou, François Brunet, *Baisse du sous-emploi, après 8 ans de hausse*, Insee Première n° 693, janvier 2000.
- Bloch L. et Estrade M.-A., *Les formes particulières d'emploi en France : un marche pied vers les emplois stables ?*, Insee, France Portrait Social 1998-1999.
- OIT seizième Conférence internationale des statisticiens du travail, *La mesure du sous-emploi*, Genève, 6-15 octobre 1998.

Under-employment in the Ile-de-France area

One part-time salaried employee in three would like to work more

Increasing numbers of part-time salaried employees are looking for a second job. Today over a third of those in the Ile-de-France area would like to work more. Low levels of qualifications and unfavourable economic conditions are forcing a large proportion of salaried employees to accept jobs with unsuitable total numbers of hours. As a result, insecure part-time jobs constitute a form of "under-employment".

Over the last decade the under-employment rate has doubled from 2% in 1990 to 4% in 2000. These rates are lower than those in the provinces, i.e. 4% and 7% respectively. Since this date the under-employment trend has been the same as that for part-time work but rising more quickly. In fact the number of people affected has grown an average of 8% per annum versus 4% for part-time work. Finally, over three out of four under-employed people stated that they wish to work full-time.

Women and young people are the worst affected by under-employment

At present three out of every four people under-employed are women. Over the last ten years the average under-employment rate for women has been three times higher for women than that for men (4 times higher in the provinces). Inequalities between men and women in terms of under-employment in the Ile-de-France area have remained stable over time although they are becoming more pronounced in the provinces.

10% of young people under the age of 25 are affected by under-employment, i.e. twice as many as in the 25-49 year old age group. In contrast the under-employment rate is the lowest in the over-50 age group.

Qualification level is an increasingly important factor. At present unqualified working people are the most harshly hit. Possessing any qualifications significantly reduces the risk of under-employment. Among the qualified the most marked differences in terms of under-employment are between holders of generalist diplomas and specialist diplomas (BTS, DUT). Under-employment has risen the most among the qualified (minimum baccalauréat level) between 1990 and 2000. The population affected is now three times greater and their under-employment rate has increased two-fold.

Employees in the majority

Under-employment mainly affects the less qualified socio-professional groups. In March 2000 one person in two in a mandatory part-time work in the Ile-de-France area was an employee. One in four manual workers were employed on this basis.

Furthermore 17% of those under-employed were on CDDs (fixed term contracts) compared to 15% in the provinces. This rate has almost doubled in ten years in both the Ile-de-France area and the provinces. The rise in the use of CDDs by companies has fuelled the growth in under-employment. On the other hand, it is falling among salaried employees on CDIs (permanent contracts). Finally over 95% of under-employed people worked in the service sector even though the latter only accounted for 68% of jobs in the greater Paris area. The recent growth in the service sector as well as the large number of jobs that can be easily worked on a part-time basis accounts for the importance of under-employment in this sector. In contrast only 4.5% of all those working in industry are under-employed.

Mandatory part-time work – new profiles

Proportionately speaking, the new part-time salaried employees in search of longer working hours come increasingly from the ranks of the unemployed rather than full-time, permanent or insecure employment. In March 2000 this trend meant that unemployment was the main origin of new mandatory part-time salaried employees versus full-time employment in January 1990.



Under-employment: a definition

The current definition of "visibly" under-employed people established by the BIT⁽¹⁾ covers "all persons in employment, salaried or otherwise, whether working or absent from work, that involuntarily work less than the standard working hours for their business who were looking for additional work or were available for such work during the reference period" (OIT, 1998).

On the basis of this definition of under-employment the Insee Emploi survey used the term "under-employment" to refer to people in part-time work wishing to work full-time as well as those wishing to work more although not necessary full-time. The statistics used are taken from the 1990 to 2000 Emploi survey. Growth in under-employment can only be correctly studied from January 1990 onwards since prior to this date the Emploi survey did not ask people in part-time employment whether or not they wished to work longer hours.

(1) International Labour Bureau
(2) International Labour Organization



La flexibilité de l'emploi et les nouvelles relations de la ville à l'emploi

Evelyne Perrin

PUCA¹,

Ministère de l'Équipement

La fragmentation, voire l'éclatement des marchés du travail urbains, les formes d'emploi caractéristiques des activités économiques émergentes ou interstitielles ont pour conséquence de favoriser des modalités d'emploi dérégulées et une flexibilité accrue. Différents modes d'intervention des acteurs dessinent les contours d'une certaine régulation territorialisée de l'emploi. Les résultats du programme de recherche «Ville et emploi» apportent des éléments de réflexion sur ces trois aspects de la flexibilité de l'emploi.

(1) Plan urbanisme, construction, architecture.



Flexible employment & the city's new relationship with work

Evelyne Perrin

PUCA¹,

Ministère de l'Équipement²

The fragmentation or "big bang" phenomenon in urban job markets, typical forms of employment of emerging or interstitial businesses have fostered deregulated modes of employment and greater flexibility. The different approaches of the players concerned are defining the boundaries of a territorialised employment regulation. The results of the "Ville et emploi" (City & employment) research program provide food for thought on these three aspects of employment flexibility.

(1) Plan urbanisme, construction, architecture (Urban development, construction, architecture plan)

(2) Ministry for public amenities.

Continued on page 102

Les résultats du programme de recherche «Ville et emploi» (dix-sept recherches menées entre 1995 et 1999, suite à un appel d'offres conjoint du ministère de l'Équipement - Plan urbain et du ministère de la Recherche, avec le concours de la DATAR² et de la DIV³) ont apporté des éléments sur la flexibilité de l'emploi dans les métropoles françaises sous trois aspects :

- La fragmentation, l'éclatement des marchés du travail urbains et leur plus grande difficulté de lecture, sous l'effet des réorganisations productives des firmes et notamment de l'externalisation liée à la tertiarisation des économies urbaines.
- La flexibilité, mais aussi l'inscription différenciée des activités économiques émergentes au sein du tissu urbain, posant plus généralement la question des capacités d'accueil de nouvelles activités.
- La dérégulation des formes salariales et la remise en cause du contrat de travail «fordiste», qui entraînent ou posent la question de nouvelles formes de régulation territoriale de l'emploi.

La fragmentation des marchés du travail urbains

Sous l'effet des nouvelles formes d'organisation productive et de la tertiarisation de l'économie, on observe un certain éclatement et une fragmentation accrue des marchés du travail urbains. Les entreprises recourent de plus en plus à des cascades de sous-traitants. Elles n'assurent souvent plus directement la gestion de la main-d'œuvre du fait du développement de l'intérim.

Les grandes entreprises industrielles ne structurent plus les marchés du travail urbains comme elles le faisaient dans les années 70 mais se retranchent derrière différentes modalités d'externalisation de leurs fonctions.

Les grandes entreprises tertiaires se substituent en partie à celles du secteur secondaire pour peser sur le fonctionnement des marchés du travail locaux ; cependant, dans le cas de la grande distribution étudié notamment dans la région lyonnaise par Martin Vanier⁴, elles ne constituent pas un système d'emploi à proprement parler. En effet, l'essentiel du personnel, les caissières et les employés de libre service, sont employés en CDI à temps partiel avec avenants, ce qui assure la flexibilité maximale au niveau des horaires sans paiement d'heures supplémentaires, et sont affectés par un fort turn over. Pour les autres emplois, des métiers de bouche aux emplois administratifs en voie de disparition, aucune carrière n'est proposée et la tendance est à la polyvalence «descendante». Dans ces plates-formes commerciales, l'emploi est constitué de segments étanches qui coexistent avec des poids et des logiques très différents, mais où l'ancienne équivalence entre «un métier –un ensemble de tâches– un poste de travail –un statut d'emploi–» est rompue. Et Martin Vanier de conclure : «Éternellement jeune en apparence, instabilisé en permanence, soigneusement cloisonné, segmenté, le pseudo-système d'emploi de la grande distribution est à l'image de la pseudo-ville avec laquelle il est congruent.»

(2) Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.

(3) Délégation interministérielle à la ville.

(4) Vanier M. (dir.) *Urbanisation et emploi. Suburbains au travail autour de Lyon*, Paris, L'Harmattan, 1999





Overall flexibility in terms of productive organisation is more important in the Mail order firms when you are employed in logistics departments which are more subjected to a high level of internal and external flexibility.

P. Andrieu/Urba images

Dans les entreprises de vente par correspondance, la flexibilité globale de l'organisation productive est plus importante si l'on est employé dans les services logistiques, davantage soumis à une forte flexibilité interne et externe.

Dans la vente par correspondance (VPC) dans le secteur textile, étudié dans le Nord par Frédéric Cunat et Bernadette Thomas, la flexibilité globale de l'organisation productive se traduit par différentes formes de flexibilité de l'emploi, qui ne s'opposent pas toutes à un minimum de stabilité pour les salariés. C'est notamment le cas pour ceux des services administratifs, moins soumis aux variations saisonnières de l'activité et qui bénéficient de possibilités d'évolution de carrière dans l'entreprise. Par contre, les employés des services logistiques sont soumis à une forte flexibilité interne et externe, bénéficient peu de la formation professionnelle et ont une faible sécurité d'emploi, tout en restant employés sur le marché de l'emploi de la VPC, mais dans des entreprises différentes.

Le développement de relations interentreprises est l'autre volet de ce système d'emploi : elles permettent le report du risque d'emploi sur la sous-traitance avec un principe de mise en concurrence afin de faire baisser les coûts. Les «vépécistes» dominent le marché du travail local, constitué de nombreuses petites entreprises spécialisées dans des activités faisant appel à un personnel peu qualifié et à statut précaire pour remplir des tâches répétitives, qui peuvent en outre bénéficier de dispositifs publics d'emploi qui abaissent le coût salarial. L'intérim est largement utilisé et les partenariats sont très poussés entre les firmes de VPC et les agences d'intérim. Même La poste établit des contrats différenciés avec ses sous-traitants : les transporteurs réguliers sont recrutés pour cinq ans par appel d'offres national ; les transporteurs conventionnés disposent d'un contrat annuel qui ne garantit pas une offre de fret quotidienne et sont appelés en fonction des besoins au cours de la journée ; enfin les transporteurs occasionnels sont appelés pour assurer le trafic complémentaire, sur des contrats au coup par coup.

Ces exemples montrent que l'on est bien loin de la structuration d'un système local d'emploi par des chaînes de mobilité ascendantes internes aux entreprises et externes, d'une entreprise à l'autre. La circulation de la main-d'œuvre est en quelque sorte «invisibilisée» par la multiplicité des employeurs et par l'importance des entrées et sorties du marché du travail pour une part importante de la population qui subit un chômage récurrent ou la succession d'emplois précaires ne permettant aucune dynamique d'apprentissage.

La flexibilité et l'inscription intra-urbaine différenciée des activités émergentes

À la fin des années 90, on observe l'émergence de nouvelles activités économiques et de nouvelles formes d'emploi dans des secteurs divers, allant des plus modernes (multimedia, audiovisuel...) aux plus traditionnels (mode, confection...). Elles se situent dans des «niches» du tissu urbain, zones centrales ou péri-centrales des agglomérations en déshérence ou au moindre coût foncier et immobilier, facilement réappropriables du fait d'une structure de petit parcellaire, friches urbaines, etc.

Les deux types d'activités se caractérisent par des modalités d'emploi très dérégulées et des formes de flexibilité du travail très poussées, mais dans les deux cas extrêmement différentes. En effet, les activités émergentes dans le secteur du multimedia et de l'audiovisuel, ou plus généralement dans les milieux artistiques et culturels, sont dérégulées du fait de la courte durée des missions, de leur paiement à la tâche, de la réversibilité des statuts tantôt de commanditaire, tantôt de prestataire, et de la forte proportion de personnes qui relèvent du statut de l'intermittence du spectacle, voire même du revenu minimum d'insertion (RMI) pour les franges les plus marginalisées. Ici c'est en effet l'auto-emploi, ou la forme de l'artisanat ou de la profession libérale qui domine, l'essentiel de l'activité se faisant via des réseaux professionnels fortement territorialisés.

(5) Hatzfeld H., Hatzfeld M., Ringart N., *Quand la marge est créatrice. Les interstices urbains initiateurs d'emploi*, Les Éditions de l'Aube, 1998.

(6) Bertho A., Lazzarato M., Negri T., Rome D., *Apprentissages collectifs et gestion urbaine. Le cas de la Plaine Saint-Denis*, en cours pour le PUCA.

(7) Hatzfeld H., Hatzfeld M., Ringart N., *op. cit.*



L'appropriation de l'espace urbain se fait également sur le mode du bouche à oreille par interconnaissance. C'est le cas par exemple de la zone du Bas-Montreuil, étudiée par M. et H. Hatzfeld et N. Ringart⁵, ou de la Plaine Saint-Denis, étudiée par Maurizio Lazzarato⁶ et alii. Dans les secteurs plus traditionnels de la mode et de la confection, qui se nichent dans des creux du tissu urbain métropolitain comme les «passages» du X^e arrondissement à Paris⁷, les statuts d'emploi sont également très flexibles et dérégulés, mais sous des formes plus «archaïques» : dans les ateliers de confection du X^e, derrière les apparences de salaires mensualisés, la rémunération est à la pièce ; les employés ne sont pas payés pendant les mortes saisons mais peuvent effectuer des horaires très élevés en période de pleine activité ; les congés ne sont pas payés, et les accidents du travail non déclarés. Dans les restaurants et salons de coiffure ethniques, on appelle l'employé quand le client est là... Ces formes d'emploi sont-elles nouvelles ou ne s'agit-il pas plutôt de la résurgence de formes d'emploi antérieures au salariat fordiste ?

Enfin, dans les quartiers d'habitat social des banlieues touchées de plein fouet par la crise de l'emploi et la misère, des formes d'économie «informelle» se développent, allant de la «débrouille» aux activités illégales (réparation sauvage de voitures, revente de matériel volé, élevage de pitbulls, etc.) ; il peut également s'agir d'activités d'entraide ou de services rendus contre rémunération à la pièce ou en nature.

In some suburban districts that have borne the brunt of the employment crisis a "black" economy has grown up (e.g. non-declared car repairs...)

Achdou/Urba images

Dans certaines cités de banlieue, particulièrement touchées par le chômage, une économie informelle se développe parfois, telle la réparation sauvage de voitures...

Parallèlement à ces activités «grises» ou illégales, on observe aussi dans ces mêmes quartiers, ou autour de lieux culturels squattés ou hébergés sur des friches urbaines, tout un foisonnement artistique, associatif et culturel impliquant des jeunes, parfois éloignés de l'emploi ou en échec scolaire, parfois diplômés, qui créent ensemble ces activités importantes pour le rayonnement culturel des villes.

Quelles formes de régulation territoriale pour la flexibilité ?

C'est le cas des activités artistiques de la friche de la Belle de Mai à Marseille. Laurence Roulleau-Berger, qui étudie ces jeunes précaires créatifs⁸, montre qu'ils développent des compétences inédites, qui sont plus ou moins reconnues ensuite sur le marché du travail et par les institutions. Les emplois ainsi créés vont de l'auto-emploi avec le RMI ou le statut de l'intermittence au CDD, CES⁹ ou CEC¹⁰, voire CDI plus rarement ; il s'agit bien de nouvelles formes de flexibilité dans lesquelles on retrouve des emplois aidés et donc une institutionnalisation par les politiques publiques de ce secteur.

Ces nouvelles formes d'activité et d'emploi posent la question aux aménageurs de la capacité de la ville à accueillir à de moindres coûts des activités économiques naissantes, et par là même la question de la mixité du tissu urbain et de sa malléabilité.

On peut tout d'abord s'interroger sur la pertinence d'une approche en termes de régulation territoriale de l'emploi :

- D'une part, parce que l'emploi est essentiellement régi par des dispositifs publics et réglementaires nationaux ou par des conventions collectives de branches professionnelles.
- D'autre part, parce que de nombreuses entreprises locales sont elles-mêmes commandées de l'extérieur.

Même si le niveau national, voire européen, de régulation de l'emploi demeure déterminant, la question d'une intervention des acteurs locaux, publics et privés, sur l'emploi reste posée.

Différentes formes de régulation plus ou moins territorialisée de l'emploi sont observables selon les chercheurs du programme «Ville et emploi».

Une régulation par les milieux professionnels urbains

Dans le secteur de la VPC dans le Nord, les donneurs d'ordre pratiquent une certaine régulation de l'emploi en intervenant sur la filière de sous-traitance pour tenter de normaliser les pratiques en vigueur et de fidéliser leurs sous-traitants et surtout les contraindre à accepter les normes de qualité ; ils peuvent même concourir au reclassement de salariés licenciés. Les leaders du secteur interviennent également en matière de formation, en partenariat avec les collectivités locales, par exemple pour créer «Sup de Création» grâce à l'association des agences de conseil en communication et au parrainage d'entreprises de VPC, avec le soutien des pouvoirs locaux et régionaux ; ou encore en montant un GLEIQ pour des jeunes qui effectuent des contrats en alternance d'un an¹¹.

Dans les milieux technopolitains, en réponse à la crise de l'emploi ayant affecté les ingénieurs dans les années 90 à Grenoble et Toulouse, diverses initiatives ont vu le jour comme des coopérations universités-entreprises, sous forme de stages et d'accueil de doctorants, mais également des initiatives de comités d'entreprises, ou des formules de temps partagé en entreprise.

Une régulation par les communautés ethniques

Dans la confection ou les activités ethniques comme les restaurants et salons de coiffure exotiques, la régulation de l'emploi se fait essentiellement par les communautés ethniques. Ce sont elles qui couvrent les périodes d'inactivité ou de maladie par la solidarité familiale élargie, elles qui donnent le travail et contrôlent la circulation de l'argent et l'organisation productive, investissements, choix des patrons de paille, négociation des conditions de prix avec les donneurs d'ordre. La famille ou la communauté joue le rôle d'amortisseur des formes les plus aiguës de précarité.

In a lot of ethnic communities, families or the communities themselves can play a employment regulation role.

Dans beaucoup de communautés ethniques, la famille ou la communauté elle-même joue un rôle de régulation de l'emploi.

J.O. Penusondier/Urba images



(8) Roulleau-Berger L., *Le travail en friche ; les mondes de la petite production urbaine*, Les Éditions de l'Aube, 1999.

(9) CES : Contrat emploi-solidarité.

(10) CEC : Contrat emploi-consolidé.

(11) Cunat F., Thomas B., *Les régulations intermédiaires. Quelle pertinence dans l'approche des politiques urbaines concernant l'emploi ?* IFREST-CNRS, Lille, pour le PUCA, 1999.



Une régulation par les dispositifs publics

On l'a vu, certains milieux professionnels urbains, notamment les milieux artistiques et culturels, ne peuvent vivre que grâce à des dispositifs publics comme le statut de l'intermittence du spectacle, qui assure une certaine mutualisation de l'emploi. Pour ceux qui ne peuvent y accéder, le RMI constitue le dernier filet de protection.

Dans le système de l'intermittence du spectacle, l'employeur se dédouble entre le chef de projet qui verse un salaire ou des honoraires, et l'UNEDIC⁽²⁾ qui verse des allocations de chômage. D'aucuns voudraient étendre ce statut, périodiquement menacé, ou des dispositifs analogues à toutes les formes de précarité reposant sur des alternances de travail et d'inactivité (cf. le «contrat d'activité» préconisé par le Rapport Boissonnat⁽³⁾, et le

statut professionnel» proposé par Alain Supiot⁽⁴⁾ pour assurer aux actifs un statut unique et une garantie de revenu couvrant les périodes d'activité comme les périodes de chômage ou de formation). Ceci pose la question de l'évolution des dispositifs publics d'assurance chômage et de revenu garanti pour faire face au niveau des politiques nationales à l'extension de la flexibilité de l'emploi et de la précarité des revenus tirés du travail.

(12) Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

(13) Boissonnat J., *Le travail dans vingt ans*, Commissariat Général du Plan, Paris, Les Éditions Odile Jacob, 1995.

(14) Supiot A. (coord.), *Au-delà de l'emploi ; transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.

In artistic and cultural milieus where types of activities are often de-regulated, state benefits guarantee a certain degree of job-sharing

F. Achdou/Urba images

Dans les milieux artistiques et culturels où l'activité est souvent dérégulée, les dispositifs publics assurent une mutualisation de l'emploi.

Une régulation par les politiques publiques locales

Les collectivités locales disposent de plusieurs leviers d'action en ce qui concerne l'emploi local ; leur problème est plutôt d'identifier ces différentes politiques sectorielles et de les mettre en cohérence au service de l'emploi local, quantitativement et qualitativement.

Différents domaines d'action existent pour évoquer rapidement la manière dont ils peuvent être activés dans une politique de lutte contre la précarité de l'emploi :

- **Emploi public** : les collectivités territoriales sont employeurs et le poids de l'emploi public est non négligeable (entre un tiers et un quart des emplois salariés) dans toutes les agglomérations. Or, cet emploi longtemps considéré comme un « ascenseur social » et comme un paradigme de la stabilité de l'emploi est lui-même soumis à une certaine dualisation avec la montée des emplois précaires, CES et CEC, qui peuvent représenter jusqu'à 10 % de l'emploi public dans certains secteurs comme les hôpitaux et l'Éducation nationale. La stabilisation et la pérennisation de ces emplois posent question et sont du ressort des collectivités et organismes publics locaux pour partie.
- **Commande publique** : les clauses de mieux-disant social, qui permettent de privilégier dans les marchés publics les entreprises qui proposent des actions d'insertion, mais dont la légitimité n'est pas totalement assurée sur le plan juridique, sont certes utiles, bien qu'inégalement utilisées ; mais elles reviennent souvent à encourager la constitution d'un volant d'emplois précaires au sein des entreprises adjudicataires des marchés publics. Une équipe de recherche, celle du LIRHE de Toulouse¹⁵, préconise d'accorder de préférence des « labels emploi ou insertion » aux entreprises en fonction de la qualité des emplois créés (durée, formation et qualification).

- **Formation** : les collectivités territoriales sont partie prenante de nombreuses actions de formation. Ce rôle peut être majeur : une étude d'ACADIE montre l'importance pour de jeunes bacheliers professionnels de pouvoir s'appuyer pour leur accès à l'emploi sur la densité des réseaux locaux entre établissements scolaires, entreprises et notables¹⁶. Il s'agit ainsi de mieux adapter les actions de formation aux potentiels des publics locaux et de « territorialiser » ces actions par des partenariats poussés avec les entreprises, les syndicats et l'Éducation nationale pour développer la reconnaissance et la professionnalisation de nouveaux métiers, notamment dans les services aux entreprises ou aux ménages. Pour les collectivités territoriales, l'enjeu est bien en effet d'identifier les leviers d'action qui sont à leur disposition pour intervenir en matière d'emploi, de bien articuler ces différentes actions et de monter les partenariats appropriés avec les autres acteurs sociaux. Ainsi peuvent s'ébaucher des éléments d'une régulation territoriale de l'emploi pour limiter les effets pervers de la flexibilité de l'emploi.

(15) Igalens J., Vicens C., *Liaisons entre budget municipal et emploi*, Université de Toulouse, LIRHE. Pour le PUCA, 1997.

(16) Estebe P., Epstein R., Gorgeon C., *Modèles urbains d'intégration métropolitaine et insertion professionnelle des jeunes*, ACADIE, Paris. Pour le PUCA, 2000.

*Public contracts
Companies
that foster initiatives
to help people
entering the
job market
through positive
discrimination
are favoured.*

*En matière de
marchés publics,
les entreprises
proposant
des actions
d'insertion
privilegiées
selon la clause
de «mieux-disant
social».*

M. Lacombe/aurif



Flexible employment & the city's new relationship with work

The results of the "Ville et emploi" (City & employment) research programme (seventeen studies conducted between 1995 and 1999 following a joint call for tender involving the Ministère de l'Équipement - Plan urbain and Ministère de la Recherche in conjunction with DATAR³ and the DIV⁴) provided information on the three following aspects of employment flexibility in French cities:

- Fragmentation: the splintering of urban employment markets making them difficult to analyse in the wake of company reorganisation to improve productivity, in particular outsourcing associated with the increasingly important role played by the service sector in urban economies.
- Flexibility: and the different respective effects of emerging economic activities within the urban fabric which raises the wider issue of the capacity to host new activities.
- Deregulation: resulting in different forms of salaried employment and a review of "Ford" employment contracts - raising the issue of new forms of territorial employment regulation.

Fragmentation of urban employment markets

New forms of productive organisation and greater role played by the service sector in the economy have resulted in the splintering and increased fragmentation of the urban employment markets. Companies are increasingly using tiers of subcontractors. More often than not they do not directly manage their workforce as a result of the growth in temporary employment.

Large industrial companies no longer structure the urban employment markets in the same way as the seventies but depend on different forms of outsourcing for their functions.

Large tertiary sector companies are partly replacing secondary sector companies with a resulting impact on the local employment market. In the case of retail distribution however studied in the Lyons region by Martin Vanier⁵ they do not constitute a fully-fledged employment system as such. In fact most of the personnel, check-out cashiers and self-service employees are employed on the basis of fixed term part time contracts with contract riders in order to achieve optimum flexibility in terms of working hours without having to pay overtime and are subject to high turnover. Other types of employment, from catering to administrative jobs that are being phased out, there are no career prospects as such and the trend is towards "downwards" versatility. Employment on such commercial platforms takes the form of hermetically sealed segments coexisting in very different proportions and logics with a split between the former association "a trade - a set of tasks - a status". As Martin Vanier concludes: "Eternally youthful in appearance, continually unstable, carefully compartmentalized and broken into segments, the pseudo-system used in retailing corresponds to the image of the pseudo-city it services."

A study of the mail order business in the Northern textile sector by Frédéric Cunat and Bernadette Thomas reveals that overall flexibility in terms of productive organisation has resulted in a range of different forms of flexible employment which do not necessarily result in poor stability for salaried employees. This is particularly true for administrative departments since they are less subject to seasonal variations in business and offer career prospects in the company. On the other hand employees in logistics departments are subject to a high level of internal and external flexibility and receive very little in the way of professional training and have a poor employment security. Although they are employed in the mail order market they are attached to different companies.

The growth in inter-company relations is the other feature of this type of employment system. It is a means of passing on risk to subcontractors by regularly using calls for tender to reduce costs. "Mail order firms" dominate the local job market comprising numerous small companies specialised in activities that require a pool of relatively unqualified non-permanent personnel to perform repetitive tasks. The latter also benefit from state employment grants that lower the cost of their wages. Temporary employment is widely used and there are highly developed partnerships between mail order firms and temporary employment agencies. Even La Poste (French post office) has a range of different contracts with its subcontractors whereby regular shippers are recruited for five years via national tender bids and those selected work on an annual contract which does not guarantee daily freight work but are called on in accordance with the day's requirements. Finally ad hoc shippers on ad hoc contracts are called on to provide supplementary transport capacity. These examples indicate that we are far removed from the structure of a local system of employment featuring upwardly mobile chains - on an in-house company basis, or from one company to the next.

Turnover in labour is to a certain extent masked by the large number of employers involved and the large number of employment market entries and exits on the part of a major proportion of the population subject to recurring unemployment or series of insecure jobs. As a result learning curves are impossible.

Flexibility & differentiated intra-urban inscription of emerging activities

The end of the 90s saw the emergence of new economic activities and new forms of employment in a range of different sectors, from leading edge (multimedia, audiovisual...) to the most traditional (fashion, rag trade, etc.). These amount to "niche" activities in the urban fabric located in inner city or peri-central parts of large disenfranchised urban areas or in places where land and property costs are the lowest and can be easily reappropriated due to a structure of small plots of lands, urban wastelands, etc.

Both types of activities typically feature highly de-regulated modes of employment and highly forms of employment flexibility although extremely different in both cases. In fact, emerging activities in the multimedia and audiovisual sectors, or more generally speaking in artistic and cultural milieu, have been deregulated via the use of short

term assignments, project-based payment, order placer / supplier status reversibility and a high proportion of people that qualify for "intermittence du spectacle" status (entertainment industry casual worker) or even the Revenu Minimum d'Insertion (RMI - income support) for those on the most marginalised fringes. As a result self-employment or trade or liberal profession status predominates and most business is performed via a network of highly territorialised professionals. The appropriation of urban space also occurs by word of mouth or referral. This is the case, for example, of the Bas-Montreuil area studied by M. et H. Hatzfeld et N. Ringart⁶, or the Plaine Saint-Denis studied by Maurizio Lazzarato⁷ and alii.

In the most traditional sectors of fashion and the rag trade that populate enclaves in the urban fabric such as the "passages" of the 10th arrondissement in Paris⁸, employment statuses are also highly flexible and deregulated but in more old-fashioned conditions. In rag trade workshops in the 10th the appearance of monthly salaries actually masks piecework. Employees go without pay when things are slow but are able to work long hours when there is a rush on. Paid leave is not paid and workplace accidents are not declared. In ethnic restaurants and hairdressers employees are called on in accordance with customer demand... Are these forms of employment new or is there a resurgence in forms of employment that predate the era of Ford-type salaried employment?

Finally in suburban dormitory districts that have borne the brunt of the employment crisis and poverty a "black" economy has grown up ranging from "moonlighting" to illegal activities (non-declared car repairs, fencing of stolen goods, pit-bull breeding, etc.). These can be both a way of helping each other out or for services rendered in exchange for cash or in kind remuneration.

Co-existing with such "marginal" or illegal activities, in the same districts or around squatted cultural sites or on urban wastelands, are a wealth of artistic, associative and cultural activities involving young people - some excluded from the job market or educational failures, others qualified, involved in major collective projects that contribute to the cultural renown of the cities. This is the case of the artistic projects on the Belle de Mai wasteland in Marseilles.

(3) Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (Delegation in charge of town/regional planning & regional initiatives).

(4) Délégation interministérielle à la Ville (Inter-ministerial delegation for the City).

(5) Vanier M. (dir.), "Urbanisation et emploi. Suburbains au travail autour de Lyon" (Urbanisation & employment. Suburban residents working near Lyons), Paris, L'Harmattan, 1999.

(6) Hatzfeld H., Hatzfeld M., Ringart N., "Quand la marge est créatrice. Les interstices urbains initiateurs d'emploi" (When margins create jobs. Urban interstices that create jobs), Les Editions de l'Aube, 1998.

(7) Bertho A., Lazzarato M., Negri T., Rome D. "Apprentissages collectifs et gestion urbaine. Le cas de la Plaine Saint-Denis." (State apprenticeships & urban management. The case of the Plaine Saint-Denis) in progress for the P.U.C.A.

(8) Hatzfeld H., Hatzfeld M., Ringart N., op. cit.

Laurence Rouleau-Berger a researcher on such young precariously employed creative people⁹ has shown that they are capable of developing outstanding skills that are subsequently recognised to varying degrees in the job market and by institutions. Jobs thus created range from self-employment assisted by the RMI (income support) or non-permanent jobs on CDDs (fixed term contracts), CESs¹⁰ or CECs¹¹ (employment schemes) and even the occasional CDI (permanent employment contract). Such new types of flexibility are part and parcel of grant-aided employment accompanied by an institutionalisation of the sector by state policies.

Such new types of activities and employment mean that town planners have to address the capacity of the town to cope with such emerging economic activities in the most cost effective way and by the same token the issue of the urban melting pot and latter's flexibility.

What forms of territorial regulation are appropriate in terms of flexibility?

We need to start by reviewing the relevance of an approach involving the territorial regulation of employment:

- On the one hand because employment is essentially governed by state and national regulatory frameworks or collective bargaining agreements in different trades.
- On the other hand because numerous local companies are not managed on a local basis.

Although employment regulation remains a determining factor even on a national or European level the issue of intervention on the part of local public sector and private sector players vis-à-vis employment needs to be addressed.

According to the researchers from the "Ville et emploi" programme one can notice varying degrees of territorial employment regulation.

Regulation by urban professional milieus

In the Northern mail order sector contractors practice a certain degree of employment regulation in terms of subcontracting by attempting to standardise existing practices and foster loyalty on the part of their subcontractors and above all oblige them to comply with quality standards. They can even play a role in rehiring laid off salaried employees. Leading sector players also play a role in terms of training in partnership with the local authorities. One such example is the founding of "Sup de Création" by a group of communications consultancies and thanks to mail order companies with the support of local and regional government. Or by setting up a GLEIQ for young people to organise one-year sandwich courses placements¹².

In "technopolitan" milieus in Grenoble and Toulouse in the 90s a range of initiatives emerged in response to unemployment among engineers such as co-operation between universities and business in the form of training courses or taking on doctoral students as well as initiatives on the part of works councils or job-sharing in companies.

Regulation by ethnic communities

In the rag trade or ethnic activities such as restaurants and hairdressers employment regulation is essentially performed by the ethnic communities themselves. It is they that make up for slack periods or illness via the solidarity of the

extended family, providing work and controlling the circulation of money and productive organisation, investments, appointing "front men" bosses and negotiating rates with order placers. The family or the community acts as a shock absorber to soften the effects of the most acute forms of precarious employment.

Regulation by state measures

We have seen how in certain professional milieus such as entertainment and cultural it is only possible to continue working thanks to state benefits such "intermittence du spectacle" (entertainment industry casual work support) which guarantees a certain degree of job-sharing. For those that do not qualify the RMI provides a last resort safety net. Under the "intermittence du spectacle" system, project manager employers pay a wage or fees and the UNEDIC¹³ pays unemployment benefit. There are no moves to extend this status which is regularly under threat, or similar schemes, to all forms of non-permanent employment characterised by alternating periods of work and unemployment. (see "contrat d'activité" (employment contract) recommended by the Rapport Boissonnat¹⁴, and "statut professionnel" (professional status) proposed by Alain Supiot¹⁵ designed to provide working people with a single status and guaranteed income whether they are working, unemployed or in training). This raises the issue of reviewing the state unemployment benefit and income support system in order to comply with national policies on greater employment flexibility and the work instability and insecure income getting from work.

Regulation by local initiatives

Local authorities have several local employment initiatives at their disposal. Their main problem is rather one of identifying policies for different sectors and ensuring that they are in line with local employment requirements in quantitative and qualitative terms. Different initiatives need to be applied as part of a policy to lessen the effects of job precariousness

- State employment: regional authorities are employers and make a significant contribution in terms of public sector employment (accounting for between a third and a quarter of all salaried jobs) in all large towns and cities. However, this form of employment seen for a long time as a means of "moving up the social" and as a prime example of job stability has itself been experiencing a certain degree of dualism with the rise in non-permanent jobs, CESs and CECs now accounting for up to 10% of public sector jobs in sectors such as the hospital service and state education. The stabilisation and long-lasting nature of such jobs poses a new issue which needs to be addressed by both the government authorities and local state bodies.
- Public procurement: a dynamic for social improvement which provides an opportunity for positive discrimination towards companies that help people into the job market but are not totally legitimate in legal terms. This can be very effective but is applied patchily. However they often amount to fostering the creation of a range of non-permanent jobs in companies responsible for assessing public calls for tender. A research team from the Toulouse LIRHE¹⁶ recommends

positively discriminating towards "labels that will create employment or get people in the job market" over ordinary companies, depending on the quality of the jobs created (length, training & qualification).

- Training: regional authorities can play a role in numerous training initiatives. An ACADIE study found that they can play a key role in emphasising the importance for young professional baccalauréat (A level) graduates joining the job market to lever the large number of local networks between educational establishments, companies and prominent local players¹⁷. They can ensure that training initiatives are better suited to the potential of local groups of people and "territorialise" such initiatives via strong partnerships with companies, unions and national education authorities in order to foster the recognition and professionalisation of new trades, in particular services to companies and households. As far as the regional authorities are concerned the key issue is to correctly identify the initiatives available to them in terms of employment, articulate such different initiatives and establish appropriate partnerships with other players in their community. This will provide the basis for regional employment regulations in order to counteract the negative effects of flexible modes of employment.

(9) Rouleau-Berger L., "Le travail en friche; les mondes de la petite production urbaine." (Wasteland work. The worlds of small-scale urban production). Les Editions de l'Aube, 1999.

(10) CES: Contrat emploi-solidarité (Contract to ease unemployment).

(11) CEC: Contrat emploi-consolidé (Contract to ease unemployment).

(12) Cunat E., Thomas B., "Les régulations intermédiaires. Quelle pertinence dans l'approche des politiques urbaines concernant l'emploi?" (Intermediate regulations. How relevant are urban employment policies?). IPRESI-CNRS, Lille, pour le PUCA, 1999.

(13) Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Inter-trade national union for employment in trade & industry).

(14) Boissonnat J., "Le travail dans vingt ans" (Work in twenty years' time), Commissariat Général du Plan, Paris. Les Editions Odile Jacob, 1995.

(15) Supiot A. (coord.), "Au-delà de l'emploi; transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe" (Beyond employment. Changes in work & the future of the right to work in Europe), Paris, Flammarion, 1999.

(16) Igalens J., Vicens C., "Liaisons entre budget municipal et emploi" (Relationship between the municipal budget & employment). Université de Toulouse, LIRHE. Commissioned by PUCA, 1997.

(17) Estebe P., Epstein R., Gorgeon C., "Modèles urbains d'intégration métropolitaine et insertion professionnelle des jeunes" (Urban models for entering the job market & young people entering trades in large cities), ACADIE, Paris. Commissioned by PUCA, 2000.

Marchés régionaux du travail et vieillesse de la population active à l'horizon 2020

Géry Coomans

Directeur de recherche

ISMEA¹

L'analyse des projections de la population régionale à l'horizon 2020, basées sur les résultats du recensement de 1999, montre que le marché du travail subirait des modifications de grande ampleur. Dans trois départements sur quatre, le remplacement des générations sortantes (55-64 ans) par les générations entrantes (20-29 ans) ne serait pas assuré. Dans un contexte de vieillissement massif au plan national, la population de l'Île-de-France demeurerait plus jeune, mais seulement en termes relatifs. Des pénuries structurelles de main-d'œuvre seraient prévisibles, et d'abord pour des emplois non qualifiés. Les déséquilibres économiques régionaux seront amplifiés par ces mutations démographiques.

(1) Institut des Sciences mathématiques et économiques appliquées

Regional job markets and ageing of the working population by 2020

Géry COOMANS

Research Manager

ISMEA

The analysis of regional population projections by 2020, based on the results of the 1999 census, show that the job market will be undergoing major changes. In three out of four districts, outgoing generations (55-64 age bracket) may not be replaced by incoming generations (20-29 age bracket). In a massively ageing national context, the population of Ile-de-France may remain younger, although relatively. Structural labour shortages may be foreseeable, first for non-qualified jobs.

Regional economic unbalances will be amplified by those demographic changes.

Continued on page 115

Les projections démographiques récentes de l'INSEE au niveau régional, basées sur le recensement de 1999, annoncent un ralentissement de la progression de la population francilienne par rapport aux projections réalisées en 1995 (sur la base du recensement de 1990). La population de l'Ile-de-France atteindrait 11 454 000 personnes en 2010, soit une croissance de 4,7 % sur la base de 10 938 000 habitants en 1999 (et non plus les 11 822 000 de la projection de 1995).

La croissance se poursuivrait ensuite à un rythme ralenti, soit + 3 % sur la deuxième décennie. En cela, la population francilienne suivrait une évolution proche de la moyenne nationale : en base 100 en 1999, la France serait à l'indice 109,3 en 2020, et l'Ile-de-France à l'indice 107,8.

La correction la plus marquante de ces projections porte sur la fourchette des évolutions départementales. Mais on sait que c'est aussi là que les projections sont les plus fragiles. Les traits marquants qui apparaissent à ce stade sont : tout d'abord, le ralentissement de la poussée vers l'est francilien, et aussi vers le nord ; ensuite, le ralentissement de la décroissance de Paris.

La jeunesse relative de l'Ile-de-France aura des conséquences majeures sur le marché du travail

Les progressions de la population d'âge actif, soit les 15-64 ans selon l'usage de la Commission européenne, sont systématiquement plus modérées. Le plafond serait atteint pour la France en 2011 à 40 millions de personnes (+ 4,5 % par rapport à 2000). Les effectifs diminuent ensuite de 2 % à l'horizon 2020. En Ile-de-France, le maximum serait également atteint en 2011, en progression de 4 % sur 2000, mais il stagnerait à ce niveau de 7,8 millions de personnes jusqu'en 2020. La population d'âge actif francilienne représenterait alors 19,9 % de l'équivalent national, contre 19,6 % aujourd'hui – une progression relative marginale.

Par contre, des divergences extrêmement significatives apparaissent dès que l'on observe les structures d'âge. L'Ile-de-France conserve une structure sensiblement plus jeune que la moyenne nationale, malgré le processus général de vieillissement. Le graphique de la page 108 compare le «triple vieillissement» dans la région et dans le pays. Primo, la part des 65 ans et plus dans la population y demeure moindre, avec 12 contre 16 % –et respectivement 16 et 21 % en 2020. La France demeurerait ici proche de la moyenne



The presence of foreigners in the Ile-de-France area reduces the ageing of the population. The Ile-de-France area keeps a noticeably younger structure than the national average.

M. Lacombe/aurif

La présence des étrangers en Région d'Ile-de-France contribue à atténuer le processus de vieillissement. L'Ile-de-France conserve une structure sensiblement plus jeune que la moyenne.

communautaire. Secundo, la part de 80 ans et plus parmi les 65 ans et plus est semblable entre l'Ile-de-France et le pays, mais donc aussi moindre par rapport à la population. Tertio, la part de 55-64 ans dans la population d'âge actif (15-64) y est aussi plus basse : 12,6 % contre 14,3 % en 2000, avec un écart accru en 2020 –respectivement 16,5 % et 20,6 %. Le problème du vieillissement au travail touche ainsi la population francilienne dans une mesure significativement moindre par rapport à l'ensemble national. Par rapport aux Quinze, l'indicateur français montre un rattrapage rapide pendant la décennie à venir –effet d'un baby boom plus long et plus massif, en France, dans la période d'après-guerre.

Il est utile de s'interroger sur l'incidence, en termes de structure d'âge, de la forte présence étrangère en Ile-de-France. Celle-ci, avec 12,2 % de non-nationaux contre 5,7 % en moyenne nationale, concentre 38 % des ressortissants d'autres pays de l'Union présents en France, et 42 % des ressortissants non-communautaires. En moyenne nationale, les différences de structure se concentrent sur les plus de 65 ans, lesquels font 16 % des nationaux, mais seulement 6 % des ressortissants non-communautaires. Les proportions d'enfants (0-14 ans) ou de jeunes de 15 à 24 ans sont peu différentes. Par contre, à l'intérieur de la population de 25 à 64 ans, les ressortissants non-communautaires sont sensiblement plus jeunes, avec 65 % en deçà de 45 ans, contre 55 % des nationaux, et 49 % des ressortissants d'autres Etats membres –ce qui atténue le vieillissement des actifs (Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2000). Au total, l'effet de rajeunissement par les étrangers apparaît plus net en termes de post-actifs qu'en termes de population d'âge actif. Cela étant, la jeunesse relative de l'Ile-de-France aura des conséquences majeures sur le fonctionnement du marché du travail dans les années à venir. La région francilienne serait la seule région française où en 2020⁽²⁾ la génération entrante sur le marché du travail (soit les 20-29 ans) demeurerait supérieure à la génération sortante (soit ici les 55-64 ans). En proportion de la population des 20-64 ans, le surplus serait de 5 % pour un déficit de 2 % en moyenne nationale.

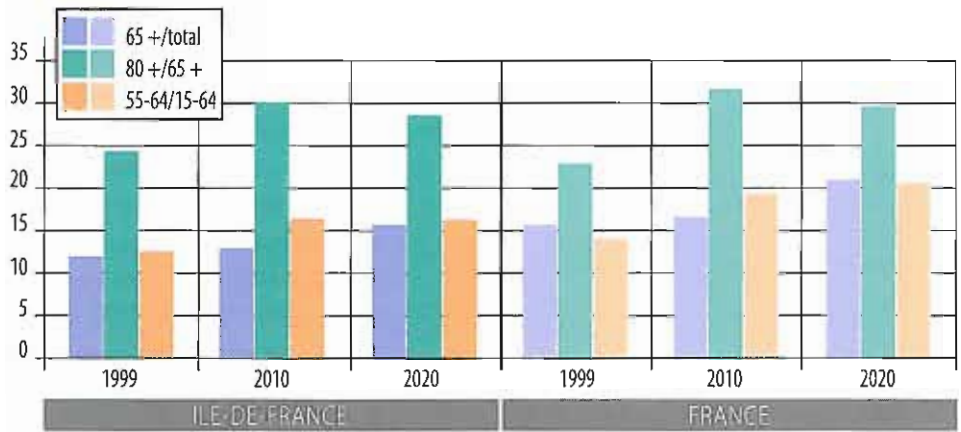


(2) Voir les évolutions en comparative européenne et pour chacune des 22 régions in *Rapport Quintreau, Ages et emploi à l'horizon 2010*, Conseil Economique et Social, Editions des journaux Officiels, 31 octobre 2001.

Le triple vieillissement

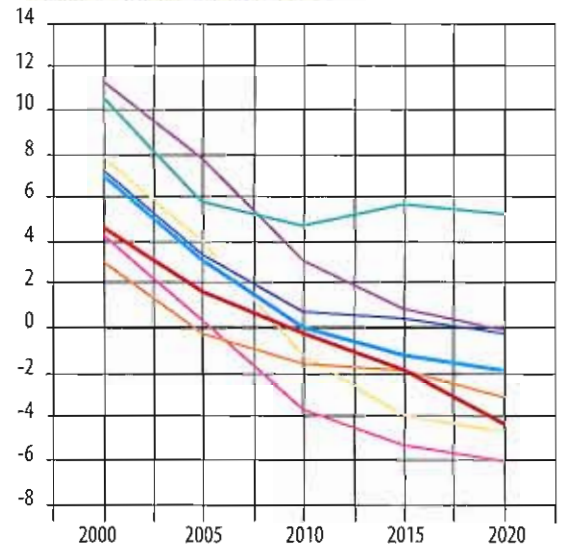
En cela, l'Ile-de-France représente bel et bien un cas limite dans l'Union européenne : seuls le Royaume-Uni et le Danemark présentent un schéma semblable de polarisation, quoique moins massif, entre les évolutions de la région capitale et les évolutions nationales. En outre, parmi les quelque 200 régions de l'Union, l'Ile-de-France serait, avec la région de Copenhague, la seule à présenter en 2020 un indicateur de remplacement de la population en âge de travailler supérieur à 5 %. Il n'y aurait plus à ce moment qu'une région européenne sur huit à présenter un indicateur seulement positif, contre 90 régions avec un indicateur descendu sous la barre des - 5 %. Ceci, qui demeure bien entendu dépendant des hypothèses de projections, suggère tout de même que la polarisation des populations d'âge actif demeure extrêmement nette en France.

Les cartes reprenant le nombre de jeunes entrants (20 à 29 ans) pour 100 sortants de 55 à 64 ans montrent une évolution inquiétante à l'horizon 2010, et extrêmement préoccupante à l'horizon 2020. Certes, on pourra considérer que les projections au niveau des départements, puisqu'elles prolongent les migrations entre départements observées entre 1982 et 1999, devraient laisser la place à des évolutions moins heurtées. Pour autant, le fait que l'ensemble des départements de l'Ile-de-France demeurent dans les mêmes zones de valeur positive –soit encore plus de 1,06 entrant par sortant à l'horizon 2020–, tempère la portée de l'objection, en tout cas pour l'Ile-de-France. En effet, une carte qui serait établie pour les seules 22 régions ne montrerait plus de relève positive des générations que pour la seule région d'Ile-de-France. Au moins, la carte par départements montre encore trois autres départements avec des valeurs positives en 2020 –Rhône, Isère et Tarn-et-Garonne.



Source des données : Insee 2001, Projections démographiques (scénario central)

Indice de remplacement de la population d'âge actif ((20-29)/(55-64)) en % de [20-64]



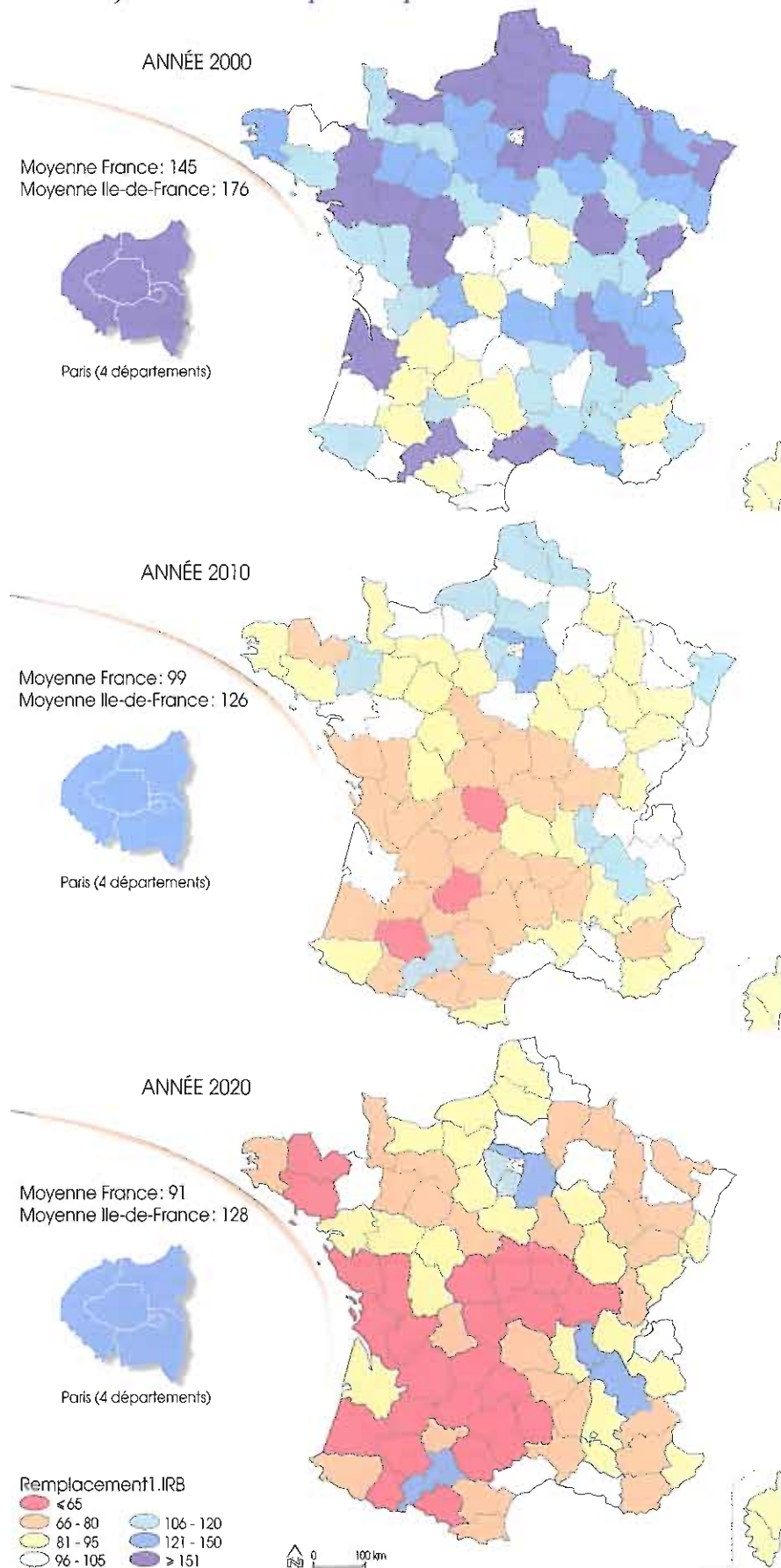
Source des données : Insee 2001, Projections démographiques (scénario central)

Hormis ces départements où la relève des générations serait assurée, on trouve des situations de neutralité relative, à l'horizon 2020, dans plusieurs départements structurés autour d'un grand pôle urbain : Alsace, Meurthe-et-Moselle, Nord, Ille-et-Vilaine, Hérault et Bouches-du-Rhône – outre la Marne, la Picardie et la Haute-Savoie.

A l'autre extrémité, 24 départements distribués de la Bourgogne et de la Bretagne jusqu'aux Pyrénées, laisseraient apparaître en 2020 un rapport inférieur à 65 entrants pour 100 sortants. On aurait aussi 29 autres départements montrant un rapport inférieur à 80 entrants pour 100 sortants, et 23 autres encore montrant un rapport inférieur à 95 entrants pour 100 sortants – soit au total plus de trois départements sur quatre marqués par un rapport des entrants aux sortants significativement déficitaire. En moyenne nationale, le rapport aura évolué de 145 entrants pour 100 sortants en 2000 à 99 en 2010 et à 91 en 2020.



Nombre de jeunes de 20-29 ans pour 100 personnes de 55-64 ans



Source : Insee, Projections 2001 (Scénario central)

Les pénuries de main-d'œuvre pourraient influencer la dynamique des activités économiques

Ceci restitue une géographie de l'apparition des pénuries structurelles de main-d'œuvre, donc aussi une géographie des possibilités de croissance de l'emploi, donc aussi des polarisations territoriales allant, sauf inflexions significatives des évolutions, à l'encontre d'un aménagement équilibré du territoire. Cette distribution inégale des pénuries structurelles, s'ajoutant à d'autres désajustements³, vont avoir pour conséquence, parmi d'autres, que les politiques visant à en atténuer l'impact ou à en gérer les effets ne pourront être définies ni mises en œuvre efficacement à un niveau central. Si le paysage parisien, marqué par une particularité qui irait en s'accusant, devait en inspirer les modalités, celles-ci ne sauraient être pleinement pertinentes au niveau des régions. Sur de nombreux points en effet, la définition de mesures adéquates doit se construire sur une prise en compte des spécificités régionales. S'agissant en particulier de l'atténuation des pénuries globales ou locales de main-d'œuvre, ce ciblage régional concernera, outre les politiques de formation, un large ensemble de politiques visant à encourager le passage du monde ancien au monde nouveau. Le monde ancien est celui où les diplômés adéquats, certifiés à un niveau central, tendent à assigner les personnes à des parcours professionnels fermés, et le monde nouveau celui où des approches constructivistes s'attacheront à faire dépendre les parcours professionnels (et les paramètres du marché du travail) de pratiques aboutissant au développement des compétences tout au long de la vie, seules à même de concilier tout à la fois les effets du resserrement démographique et l'allongement relatif des échelles temporelles de l'humain par rapport à celle, de plus en plus courte, de l'ajustement économique.

(3) Voir G. COOMANS, La situation en Europe, Journée d'étude «Difficultés de recrutement», Commissariat Général du Plan, 15 mai 2001, à paraître à la Documentation Française, 2002.

Une deuxième conséquence de cela sera l'inégalité, à travers le territoire national, des arbitrages contraints entre les stratégies de valeur ajoutée. Plus forte sera la contrainte de pénurie, plus forte sera la nécessité de faire prévaloir le choix des «montées en gamme», en termes de valeur ajoutée par travailleur. A l'opposé, moins fortes seront ces pénuries, et plus fortes seront les tentations de faire perdurer des mises au travail basées sur le travailleur sérialisé et fongible. La confection vendéenne ou lorraine, par exemple, fera l'objet d'ajustements douloureux. Et bien sûr, une troisième conséquence tiendra dans la difficulté à tenir les salaires, les coûts d'ajustement étant appelés à croître de manière extrêmement sensibles.

En attendant de disposer des courbes de mobilité inter-régionales par âge entre les deux derniers recensements, telles qu'intégrées dans les dernières projections, on doit utiliser un matériau statistique intégrant déjà certaines estimations. Les données de population régionales d'Eurostat ont cette faiblesse qui est attachée aux périodes intermédiaires entre les recensements. Mais nonobstant ces faiblesses, elles suggèrent des profils par âge tout à fait parlants. L'arrivée de jeunes en Ile-de-France aurait majoré leur effectif de 15 à 20 % entre 1993 et 1998, soit de + 3 % à 4 % par an⁴. A l'opposé, les départs de quinquagénaires en fin d'âge actif à hauteur de 2 à 2,5 % par an – autre particularité française à ce degré d'intensité – aboutissent à un rajeunissement de l'Ile-de-France.

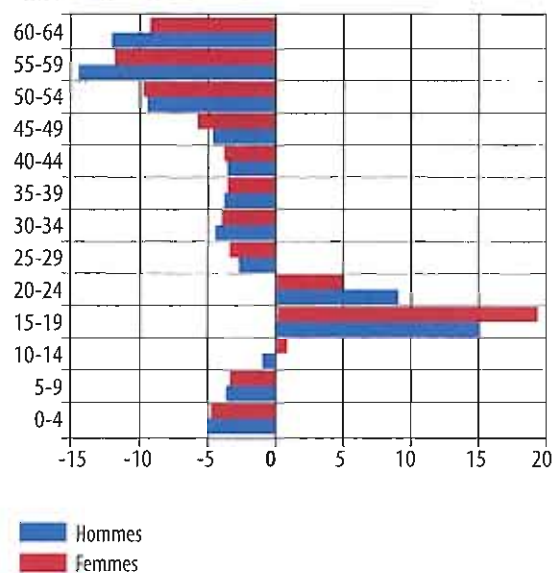
(4) Données Eurostat. Les courbes de mobilité inter-régionales par âge entre les deux derniers recensements de l'INSEE, intégrées dans les dernières projections, seront disponibles ultérieurement.

A set of policies aiming at helping the transition from the "old world" to the "new one" should be developed. From closed professional career paths to a constructive approach that results in the development of skills throughout life, the aim is to reduce overall or local labour shortages.

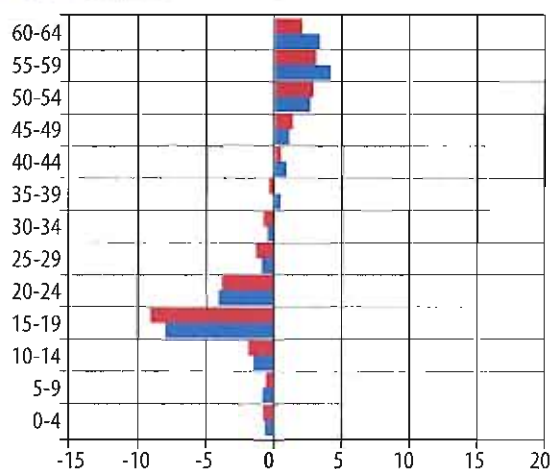
Un ensemble de politiques visant à encourager le passage du «monde ancien» au «monde nouveau» devra être développé. De parcours professionnels fermés à une approche développant des compétences tout au long de la vie, l'objectif est d'obtenir les pénuries globales ou locales de main-d'œuvre.

P. Andrieu/Urba Images

Mouvement migratoire interrégional par âge Ile-de-France - 1993-1998



Basse-Normandie - 1993-1998





M. Lacombe/IAURIF

The Ile-de-France area has the population with the highest education level

With almost 20% of the French population in the working age (15-64 age bracket), the region numbers 30.3% of the higher education graduates of the country, 32% only considering the young.

L'Ile-de-France dispose de la population ayant atteint le plus haut niveau éducatif. Avec quasiment 20 % de la population française en âge de travailler (15-64 ans), la région compte 30,3 % des diplômés de l'enseignement supérieur du pays, 32 % si on se limite aux jeunes.

Par opposition, on peut prendre l'exemple de la Basse-Normandie, où 1,5 à 2 % des jeunes seraient annuellement en partance, alors qu'un petit nombre de quinquagénaires viennent s'y retirer. Seules, semble-t-il, les régions de l'Alsace, et celles de l'arc sud allant de Bordeaux à Lyon résistent à l'attraction de Paris. On manque certes de données pour apprécier l'incidence des mouvements migratoires et du rôle francilien comme porte d'entrée de l'immigration étrangère, mais les stocks par nationalité et par âge n'incitent pas à supposer que cela constitue un biais d'ampleur significative, sous bénéfice d'inventaire.

Pour autant, la région francilienne n'aura pas un large excédent de main-d'œuvre. En 2000, le taux d'emploi des 15-64 ans y était déjà largement supérieur à la moyenne nationale : 67 % contre 61 %, et 63 % en moyenne des Quinze (avec un objectif fixé au Sommet de Lisbonne de le porter à 70 % en 2010).

Il suffirait d'une croissance modérée de l'emploi en Ile-de-France, de l'ordre de 1 % par an sur quinze ans, pour atteindre à l'horizon 2015 un taux d'emploi de 75 % proche des limites illustrées dans les pays nordiques, aux Etats-Unis ou au Japon. Il est peu vraisemblable qu'aucun pays puisse dépasser de beaucoup un taux d'emploi de 75 à 78 %. Mais il n'est pas plus raisonnable de considérer qu'un taux d'emploi supérieur à 70 % soit hors de portée.⁵

Pour atteindre ce niveau, des efforts appréciables s'imposeront pour améliorer « l'employabilité » des personnes, en particulier par l'émancipation des parcours professionnels par rapport aux compétences scolairement certifiées, et par la priorité accordée au développement des compétences tout au long de la vie. Les mauvaises habitudes d'embauche prises au cours des années sombres, consistant à embaucher en surqualification, devront être revues.

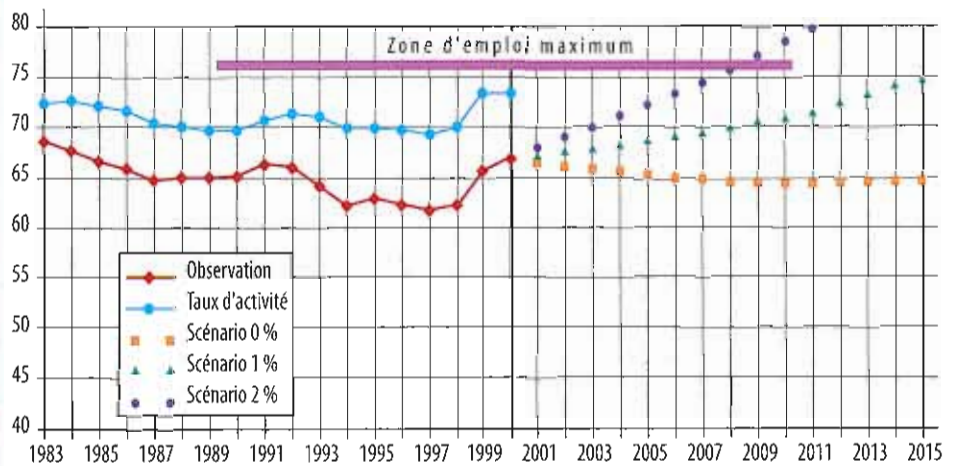
(5) Cf. encadré « taux d'emploi ».



Les taux d'emploi

Au plan régional, on trouve des maxima de taux d'emploi, en considérant les 15-64 ans, proches de 80 % à Stockholm et dans quelques régions anglaises, mais ces cas sont sans doute non-généralisables. A l'opposé, les «projections Insee-Dares de population active», exposées à l'atelier «Les effets démographiques sur l'offre de travail» du groupe de travail «Prospectives des métiers et qualifications» du Commissariat général du plan s'en tiennent à un maximum projeté de près de 27 millions de personnes actives vers 2010, rabattant le taux d'activité de ses 68 % d'aujourd'hui à 66 % vers 2010. Ceci autoriserait, avec 5 % de taux de chômage, un taux d'emploi de l'ordre de 63 %, à peine supérieur à celui d'aujourd'hui (61 % en 2000). Sur ces bases minimalistes, sinon malthusiennes, il ne saurait être question pour la France de jamais atteindre seulement les 70 % de taux d'emploi fixés comme objectif à 2010 au Sommet de Lisbonne. Au contraire, et sur ces bases restrictives, la France pourrait réaliser au mieux 0,7 % de croissance annuelle de l'emploi d'ici 2010, avant la grande contraction. Et alors que toute l'Europe du Nord aurait des taux d'emploi au-delà des 70 %, sinon dans la zone des 75 % comme le Danemark (76,4 % en 2000), la France, qui est pourtant un des principaux réservoirs de main-d'œuvre d'Europe, serait, sous ces hypothèses, un pays condamné à une contraction de l'emploi à terme rapproché par défaut d'offre de travail. Cela revient à sous-estimer de manière significative la capacité de flexion des taux d'activité, que l'on observe clairement par exemple pour l'Île-de-France des années 1998-2000, ou comme les belles années de croissance l'illustrent dans n'importe quelle autre région française. Au demeurant, il suffit déjà d'intégrer dans les projections de population active les variations d'effectif par genre, par cohorte en leur appliquant des taux d'activité constants par niveau d'étude – donc toujours sans flexion aucune des taux d'activité – pour gagner aussitôt, à l'horizon 2010, 2 % de population active imputables au seul effet de la progression des niveaux éducatifs. Tant qu'à s'en tenir à la détermination du futur par un passé de crise, au moins faudrait-il intégrer les variables dynamiques – comme celle par exemple de l'extraordinaire progression des niveaux d'éducation des femmes, qui a fortement contribué au relèvement spectaculaire de leur taux d'emploi.

Taux d'emploi (population de 15-64 ans) 1983-2000
Projection selon trois scénarios d'évolution de l'emploi - 2000-2015



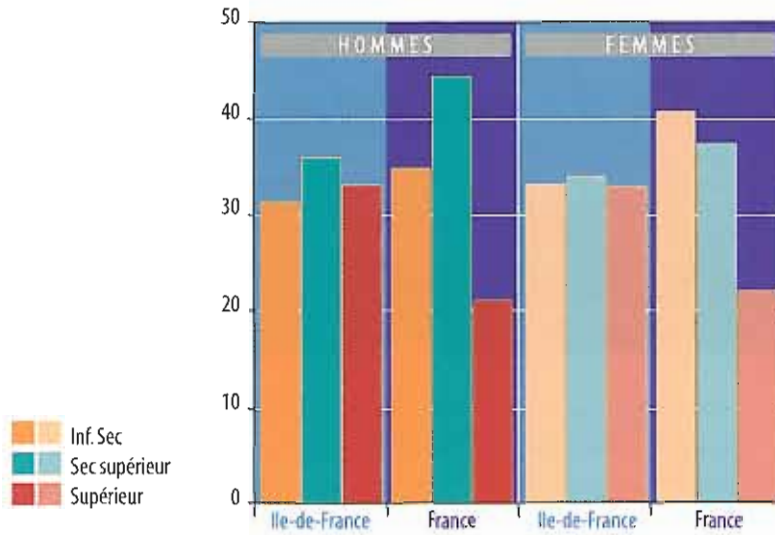
Diminution plus forte des personnes non qualifiées en Ile-de-France

Ces mauvaises habitudes dusent-elles être revues, il demeure néanmoins que l'Île-de-France dispose également de la population ayant atteint le plus haut niveau éducatif. Avec quasiment 20 % de la population française en âge de travailler (15-64 ans), la région compte 30,3 % des diplômés du supérieur du pays (CITE 5-7 équivalent à un minimum de Bac+2), 32 % si on se limite aux jeunes de 25-34 ans. En Île-de-France, 33 % de la population des 25-64 ans a un niveau supérieur d'éducation⁶ pour une moyenne nationale de 21 %. A l'inverse, la part des hommes détenteurs d'un diplôme inférieur au bac est inférieure en Île-de-France, pour les hommes (31 % pour une moyenne nationale de 35 %) et davantage encore pour les femmes (33 % contre 41 %).

(6) Ceci place l'Île-de-France en 13^e position parmi les 200 régions (NUTS2) de l'Union à Quinze, l'Uusimaa finlandais affichant un record à 41 %. Source : base de données ISMEA.

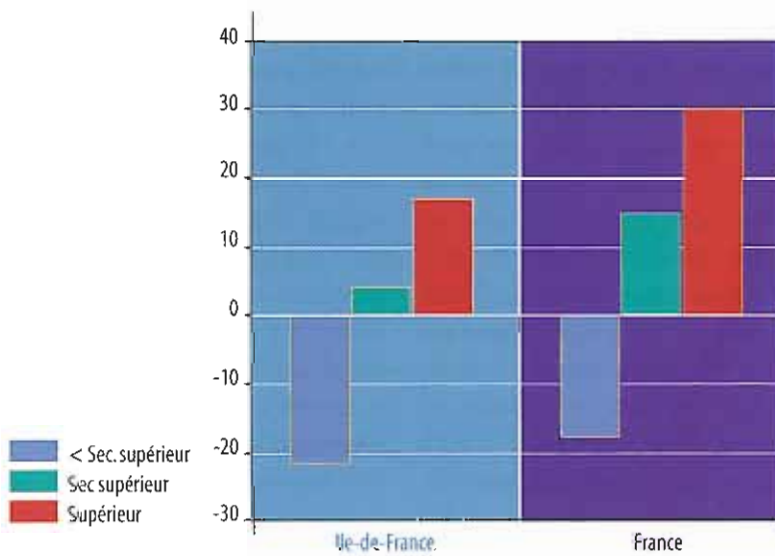
Parmi les générations plus jeunes, la performance francilienne est impressionnante. Dans le groupe d'âge 25-34 ans, on trouve désormais, chez les hommes, 41 % de détenteurs d'un titre du supérieur, contre 29 % en moyenne nationale, et 47 % contre 34 % chez les femmes. Ceci montre deux choses. Primo, le rattrapage féminin est plus qu'accompli – comme il l'est dans la majorité des pays européens, hormis l'Allemagne, l'Autriche et les Pays-Bas. Secundo, cela montre aussi l'ampleur de la progression des niveaux éducatifs d'une génération à l'autre, progrès tout à fait net en France, quoique moins spectaculaire qu'en Espagne par exemple. Le graphique montre l'effet de ces progressions à l'horizon 2010, sachant que ce sont des générations plus qualifiées qui succèdent à des générations moins qualifiées.

Répartition par niveau d'éducation de la population de 25-64 ans - 2000
Exprimé en % de l'effectif de population



Source des données : Eurostat EFT

La population de 25-64 ans par niveau d'éducation
Variation (%) d'effectif 2000-2010



Source des données : Eurostat EFT

Ainsi, l'effectif des détenteurs d'un diplôme du supérieur dans le groupe d'âge 25-64 ans croîtrait en Ile-de-France, de 2000 à 2010, de 15 % contre 30 % en moyenne nationale –et de 18 % en moyenne des Quinze. L'effectif des détenteurs d'un diplôme inférieur au bac y décroîtrait lui de 21 %, contre 18 % en moyenne nationale, et 20 en moyenne communautaire.

Cette évolution contrastée devrait avoir deux conséquences. D'une part, l'Ile-de-France se retrouverait dans la situation commune où les stratégies de recrutement basées sur la disponibilité de main-d'œuvre peu qualifiée seront soumises à forte pression. D'autre part, la progression d'ensemble des niveaux de qualification, qui atteignent des niveaux sans précédent pour les jeunes Franciliens, va autoriser des progressions soutenues dans les activités à forte valeur ajoutée. Avec des niveaux très élevés au départ, compensant des progressions plus lentes, l'Ile-de-France semble alors en position de poursuivre une croissance soutenue des revenus. En outre, avec des détenteurs de diplômes du supérieur employés à 83 % en moyenne nationale contre 54 % pour les détenteurs d'un diplôme inférieur au bac, cette progression des niveaux d'éducation serait par elle-même un facteur de soutien de l'offre de travail.

On peut ainsi estimer qu'à taux d'emploi constant par genre, par âge et par niveau d'éducation, le taux d'emploi de l'ensemble des 15-64 ans croîtrait d'environ 2,5 % en Ile-de-France entre 2000 et 2010. Sur la même période, les actifs de 55-64 y croîtraient de 36 % par effet démographique – donc à taux d'activité constant – mais de 16 % supplémentaires si l'on applique les taux d'activité constants par niveau d'éducation, parce que les 55-64 ans de 2010 auront une distribution par niveau éducatif plus favorable que ceux de 2000. Et cela toujours en supposant qu'aucun effet de flexion supplémentaire ne vienne appeler des inactifs à participer, ni qu'une amélioration générale du marché de l'emploi ou la mise à mal réglementaire des préretraites ne retarde les sorties.

L'Île-de-France, mieux armée face au retournement démographique ?

L'Île-de-France aborde le retournement démographique des années à venir avec des avantages certains. L'offre de travail y demeurera caractérisée par une jeunesse relative et par une distribution exceptionnellement favorable des niveaux éducatifs. Ces avantages apparaissent manifestes tant par rapport au reste du territoire national que par rapport à l'ensemble des régions européennes. Étant porteurs de meilleure «employabilité», ces avantages préserveront mieux la base de formation des revenus.

Pour autant, à l'horizon de la deuxième décennie du siècle, des tensions ne manqueront pas de se manifester sur de nombreux segments du marché du travail. Mentionnons seulement pour mémoire les pénuries liées aux technologies de pointe, puisque celles-ci, à l'heure de la société cognitive, deviennent l'expression normale de la croissance. Mais les activités non-qualifiées seront elles aussi, et plus que jamais, sous pression. Le calendrier de la contraction démographique dut-il être ralenti en Île-de-France par rapport au pays –et a fortiori par rapport à l'Union européenne–, la conjonction d'une croissance plus soutenue de l'emploi et du resserrement démographique de l'offre de travail portera des effets en chaîne dont on peut seulement deviner, à ce stade, les parcours. L'expérience de la relance du début des années 1990 et de celle de 1998-2000 montrent qu'un marché demandeur modifie les comportements.



The demographic tightening, more significant in the rest of the country, could more or less result in slowing mobility towards Île-de-France. The young, the new "goldmine" could see their integration conditions improve in the provinces, which would reduce the movements towards the capital region

C. Aubert/Urba Images

Le resserrement démographique beaucoup plus marqué dans le reste du pays pourrait aboutir plus ou moins rapidement à un ralentissement des mobilités vers l'Île-de-France. Les jeunes, nouvelle «mine d'or» pourraient voir leurs conditions d'insertion améliorées en province, réduisant ainsi les mouvements vers la région capitale

Au plan des secteurs d'activités et des entreprises, les différences dans les conditions de mise au travail vont attirer ou détourner la main-d'œuvre. Des secteurs ou des métiers peu valorisants, ou reposant sur quelque forme de dumping social, feront l'objet d'une désaffection. Là où aurait opéré le contingentement des moyens, comme dans le secteur de la santé ou de l'enseignement, la désaffection pourra provoquer des tensions extrêmement fortes –voir l'état de crise caractérisée des recrutements dans ces secteurs au Royaume-Uni. Et de nombreuses activités reposant sur des savoirs traditionnels lentement constitués ne parviendront tout simplement pas à assurer le remplacement des sortants par de jeunes entrants.

Par-delà ces difficultés de portée générale, le resserrement démographique beaucoup plus marqué dans le reste du pays pourrait aboutir plus ou moins rapidement à un ralentissement des mobilités vers l'Île-de-France, dont plusieurs indices attestent la réalité. Les jeunes, nouvelle «mine d'or», pourraient voir leurs conditions d'insertion améliorées en province, ce qui réduirait les mouvements vers la région capitale. Au niveau français comme au niveau communautaire, il semblerait que ce soit là un facteur déterminant de ralentissement des mobilités inter-régionales. Auquel cas, la région capitale pourrait partager le sort commun davantage que ne le laissent supposer les dernières projections.

Regional job markets and ageing of the working population by 2020

Recent demographic projections by the INSEE on a regional level, based on the 1999 census, forecast a drop in the progression of the Ile-de-France population compared with the projections made in 1995 (based on the 1990 census). The population in Ile-de-France may reach 11 454 000 people in 2010, i.e. a 4.7% growth based on 10 938 000 inhabitants in 1999 (and no longer the 11 822 000 of the 1995 projection).

The growth may then be slower, i.e. + 3% in the second decade. In doing so, the Ile-de-France population would follow a curve close to the national average: based on 100 in 1999, France would be at the 109.3 index in 2020, and Ile-de-France at the 107.8 index.

The most significant adjustment of these projections involve the range of evolutions in the districts. But those projections are known to be the most unreliable. At this point, the most significant features are: first of all, the slowing pressure towards the eastern part of Ile-de-France, and towards the north, and the slow-down in the decline in Paris.



The relative youth of Ile-de-France will bear major consequences on the job market

The progressions of working age populations, i.e. the 15-64 age bracket according to the practice of the European Community, are systematically more moderate. The upper limit may be reached in 2011 in France, with 40 million people (+ 4.5% compared with 2000). The population then decrease by 2% by 2020. In Ile-de-France, the maximum figure may also be reached in 2011, a 4% increase from 2000, but may stagnate at the 7.8 million level until 2020. The working age population in Ile-de-France may then account for 19.9% of the national equivalent, compared with 19.6% today – a marginal relative growth.

However, there are significant differences when considering age structures. Ile-de-France keeps a noticeably younger structure than the national average, in spite of the general ageing process. The graph opposite compares the "triple ageing" in the region and in the country. First, the share of the 65+ age bracket in the population is smaller, with 12 and 16% – respectively 16 and 21% in 2020. Here France would be closer to the community average. Secondly, the share of the 80+ age bracket in the 65+ age bracket is similar in Ile-de-France and in the rest of the country, but lower compared with the rest of the population. Thirdly, the share of the 55-64 age bracket in the working population (15-64) is also the lowest: 12.6% compared with 14.3% in 2000, with a bigger difference in 2020 – respectively 16.5% and 20.6%. Thus the issue of ageing at work affects the Ile-de-France population less than in the rest of France. Compared with the fifteen community countries, the French indicator shows a quick catching-up over the next decade – the effect of a longer and more massive baby boom in France, in the post-war years.

It is useful to wonder about the influence, in terms of age structure, of the strong presence of foreigners in Ile-de-France. This population, with 12.2% of non-nationals, compared with the 5.7% national average, concentrates 38% of citizens from other countries of the Union present in France, and 42% of non community citizens. On a national average, the structure differences are concentrated on the 65 years old and over age bracket, which account for 16% of nationals, but only

6% of non community citizens. The proportion of children (0-14 age bracket) or of young people in the 15 to 24 age bracket are not very different. However, inside the 25 to 64 population, non-community citizens are markedly younger, with 65% under 45 years old, compared with 55% of nationals, and 49% of citizens of other member countries – which reduces the ageing of the working population. (Source: Eurostat, Working force survey, 2000). Overall, the infusion of younger foreign people appears to be clearer with the post-working population than in the working population.

This being said, the relative youth of Ile-de-France will have major consequences on the way the job market works, in the upcoming years. The Ile-de-France Region may be the only region in France where in 2020 the incoming generation on the job market (i.e. the 20-29 age bracket) may remain higher than the outgoing generation (i.e. here the 55-64 age bracket). In proportion to the 20-64 population, the surplus would be 5% with a 2% national average deficit.

Due to that, Ile-de-France is indeed a borderline case in the European Union: only the United Kingdom and Denmark offer a similar concentration image, although less massive, between the capital region's evolution and national evolution. In addition, among the 200 regions in the Union, Ile-de-France would be the only one with the region of Copenhagen, showing, in 2020, a replacement indicator for the population in the working age over 5%. There would then only be one European region out of eight with a positive indicator, versus 90 regions with an indicator under the - 5% mark. This, which naturally remains dependant on projection assumptions, does suggest that the concentration of populations in the working age remains very clear in France.

Maps showing the number of young incoming people (20 to 29 year old) in proportion to 100 outgoing people aged from 55 to 64 show a troubling change by 2010, and extremely troubling by 2020. Obviously, one could consider that projections at district level, since they extend the migrations between districts observed between 1982 and 1999, should leave more space to less massive changes. However, the fact that all Ile-de-France districts remain in the same positive value zone – i.e. still more than 1.06 incoming person per outgoing person in 2020 –, soothes the objection impact, at any rate for Ile-de-France.



Indeed, a map only showing the 22 regions would not show any more positive generation relief, except in the only region of Ile-de-France. At least, the map by district still shows three other districts with positive values in 2020 - Rhône, Isère and Tarn-et-Garonne.

Apart from those districts where the generation relief is guaranteed, there are relatively neutral situations by 2020, in several districts organised around large urban centres: Alsace, Meurthe-et-Moselle, Nord, Ile-et-Vilaine, Hérault and Bouches-du-Rhône - in addition to Marne, Picardie and Haute-Savoie.

At the other end, 24 districts ranging from Burgundy to Brittany to the Pyrenees, show a ratio under 65 incoming people to 100 outgoing, in 2020. There may also be 29 other districts with a ratio under 80 incoming people to 100 outgoing people, et 23 other ones showing a ratio under 95 incoming people to 100 outgoing people - i.e. a total of three districts out of four market by a ratio of incoming people to outgoing people significantly negative. On a national average, the ratio changed from 145 incoming people to 100 outgoing people in 2000 to 99 in 2010 and 91 in 2020.

The labour shortage could impact the economic activity drive

This shows a geography of the emergence of structural labour shortages, therefore a geography also of potential employment growth, therefore of territorial concentration, conflicting with a balanced inter-regional planning, unless the trends change significantly. This unequal distribution of structural shortages, added to other missadjustments, will result, among other consequences, in impact-reducing or effect-managing policies not being centrally implemented in an efficient manner. If the Paris environment, market by an increasingly specific character, was to inspire such policies, they could not be fully relevant in the regions. In numerous areas indeed, the definition of adequate measures should be based on specific regional features. Considering the reduction of overall or local labour shortages in particular, such a regional targeting should involve, in addition to training policies, a broad set of policies aiming at helping the transition from the old world to the new one. The old world is the one where adequate diplomas, centrally certified, tend to send

people on closed professional career paths, the new world being a world where constructivist approaches attempt to have professional careers (and job market parameters) depend on practices resulting in the development of skills throughout life, being the only practice able to reconcile both the effects of demographic decreases and the relative extension of human time scales compared with the increasingly shorter economic adjustment scales.

A second consequence of this will be the inequality, throughout the national territory, of forced arbitration between added value strategies. The stronger the shortage constraint, the stronger the need to have the "improved range" option prevail, in terms of added value to the worker. Conversely, the less significant the shortages, the stronger the temptation will be to maintain work systems based on serialised and fungible workers. Cloth-making in Vendée or Lorraine, for instance, will be subjected to painful adjustments. And obviously, a third consequence will be the difficulty to maintain salaries, as adjustment costs will be increasing very significantly.

Pending the inter-regional mobility curves per age bracket between the last two censuses, such as included in the latest projections, statistical material integrating some estimates is used. Eurostat's regional population figures show that weakness associated with intermediate between-census periods. Notwithstanding those weaknesses, they suggest rather revealing age profiles. The number of incoming young people in Ile-de-France increased by 15 to 20% between 1993 and 1998, i.e. + 3 to 4% per year (graph 3). Conversely, departures of fifty year olds at the end of their working age, at 2 to 2.5% per year - another distinctive feature of France, this level of intensity - result in Ile-de-France's population getting younger. In contrast, there is the case of Basse-Normandie, where 1.5 to 2% of young people leave annually, whereas a small number of fifty year olds retire there. It appears that only the regions of Alsace and of the southern arc extending from Bordeaux to Lyon are resisting the attractiveness of Paris. There are not enough figures to appreciate the impact of migration movements and the role of Ile-de-France as a point of entry for foreign immigration, but nationality and age quantities do not lead to think that they play a significant role, subject to an inventory.

For all that, the Ile-de-France region will not have a large labour surplus. In 2000, the employment rate in the 15-64 age bracket was already significantly higher than the national average: 67% versus 61%, and 63% on average in the community (with an objective set at the Lisbon Summit of 70% in 2010).

A moderate growth would be enough in Ile-de-France, in the region of 1% a year over 15 years, to reach, by 2015, a 75% employment rate near the lower thresholds of northern countries, the United States and Japan. It is unlikely that any country will exceed a 75 to 78% employment rate. But is it unreasonable to believe that an employment rate exceeding 70% is out of reach.

In order to achieve that level, significant efforts will be required to improve the "employability" of people, particularly by freeing professional careers from school-certified skills, and by the priority given to the development of skills throughout life. The bad hiring habits taken during the dark years, consisting in hiring over-qualified people, will need to be changed.

Stronger drop of non qualified workers in Ile-de-France

Should those bad habits be changed, it remains that Ile-de-France also has the population with the highest education level. With almost 20% of the French population in the working age (15-64 age bracket), the region numbers 30.3% of the higher education graduates of the country (CITE 5-7 equivalent to a minimum of 2 years studies), 32% considering the 25-34 age bracket.

In Ile-de-France, 33% of the 25-64 year old population has a higher education level, compared with the national 21% average figure. Conversely, the percentage of people holding a pre-baccalaureate (A-Levels) degree is lower Ile-de-France, for men (31% compared with a national average of 35%) and even more for women (33% versus 41%).



In the younger generations, the performance of Ile-de-France is outstanding. In the 25-34 age bracket, 41% of men hold a higher education degree, versus 29% on average in the country, and 47% versus 34% with women. This shows two things. First, women have more than caught up – like in most European countries, apart from Germany, Austria and the Netherlands. Secondly, this also shows the magnitude of the growth of education level from the generation to the other, which appears clearly in France, although less spectacular than in Spain for instance. Graph 6 shows the impact of those progressions by 2010, knowing that more qualified generations are coming after less qualified one. Thus, the number of higher education degree holders in the 25-64 age bracket may increase, in Ile-de-France, from 2000 to 2010, by 15% versus a national average of 30% – and by 18% on average in the Community. The number of holders of a pre-baccalaureate degree would decrease by 21%, compared with the national average of 18%, and community average of 20%.

This contrasted change should bear two consequences. On the one hand, Ile-de-France may find itself in the common situation where hiring strategies based on low-qualification labour availability will be under great pressure. On the other hand, the overall increase in qualification levels, which are reaching unprecedented levels with young Ile-de-France inhabitants, will support sustained progressions of high added value activities. With very high initial levels making up for slower progressions, Ile-de-France seems in a position to maintain a sustained income growth. In addition, with 83% of higher education degree holders employed on average in the country, versus 54% of holders of a pre-baccalaureate degree, the education level progression will be a supporting factor to the job market.

Thus the employment rate of the 15–64 age bracket, with constant employment rates per gender, age and education level, can be estimated to grow by approximately 2.5% in Ile-de-France between 2000 and 2010. Over the same period, 55-64 year olds will increase by 36% due to the demographic effect – with a constant activity rate – but 16% more if one applies the constant activity rates per education level, because the 55-64 year olds of 2010 will have a more favourable education level distribution than those in 2000. And this assumes that there will be no additional bending effect to encourage non working people to work, no general improvement of the job market, and that the regulatory ill-treatment of early retirement does no delay exits.

Ile-de-France, better armed against the demographic reversal?

Ile-de-France is approaching the upcoming years' demographic reversal with obvious advantages. The employment market will be characterised by relative youth and by an exceptionally favourable breakdown of education levels. These advantages seem clear, both compared with the rest of the country and with all other European countries. Supporting higher "employability", these advantages will maintain the income forming base better.

For all that, by the second decade of the century, there will be tensions in many segments of the job market. As a reminder, such tensions include shortages in connection with advanced technologies, since such technologies, at the time of cognitive society, are becoming the normal expression of growth. But non qualified activities will also be, more than ever, under pressure. Should the demographic contraction schedule slow down in Ile-de-France in relationship to the rest of the country – and a fortiori in relationship to the European Union –, the addition of stronger employment growth and of the demographic tightening of the employment offer will result in a chain reaction, the effects of which at this point can only be assumed. The stimulation experience in the early nineties and in 1998-2000 show that a demand market changes behaviours. In terms of activity sectors and businesses, different work conditions will attract or turn away labour. Sectors or trades with low-status enhancement or relying on some form of social dumping, will be left aside. Where resource quotas would have worked, like in the health or education sector, unattractiveness may result in extremely strong tensions – see the open hiring crisis in those sectors in the United Kingdom. And many activities relying on slowly-formed traditional know-how will not be able to replace outgoing workers with incoming young people.

Beyond those general difficulties, the demographic tightening, more significant in the rest of the country, could more or less result in slowing mobility towards Ile-de-France, as indicated by several indexes. The young, the new "goldmine" could see their integration conditions improve in the provinces, which would reduce the movements towards the capital region. Both on a French level and on a community level, it seems that that is a determining inter-regional mobility slowing factor. In which case, the capital region may share more than the last projections lead to think the same fate.

Employment rates

In regional terms, there are maximum employment rates, in the 15-64 age bracket, close to 80%, in Stockholm and a few regions in England, but those cases can probably not be generalised. Conversely, the "Insee-Dares active population projections", exhibited at the "Demographic impact on employment offer "workshop of the" Prospectives des métiers et qualifications "working group of the Commissariat général du plan maintain a projected maximum figure of almost 27 million working people in 2010, reducing the activity rate from its current 68% to 66% around 2010. This would support, with a 5% unemployment rate, an employment rate in the region of 63%, slightly higher than today's (61% in 2000). On such minimalist or even Malthusian bases, France's achieving the 70% employment rate set as a 2010 objective at the Lisbon Summit would be out of the question. Conversely, on those restrictive bases, France could achieve at most a 0.7% annual employment growth rate by 2010, prior to the great contraction. And while the whole of Northern Europe achieves employment rates exceeding 70%, if not 75% like in Denmark (76.4% in 2000), France, which is one of the main labour tanks in Europe, would be, according to these assumptions, a country condemned to an employment contraction in the near future, on account of the lack of job offers. That comes to significantly under-estimate the bending capacity of activity rates, which are clearly observed in Ile-de-France in the years 1998-2000, or as illustrated by the great years of growth in any other region in France. Incidentally, one only needs to integrate in the working population projections, headcount variations per gender, by applying constant employment rates per level of studies – therefore without any bending of the employment rates – to instantly gain by 2010, 2% in the working population due to the only effect of improved education levels. If one needs to define the future by a crisis past, at least should one integrate dynamic variables – being, for instance, the extraordinary increase in woman education levels, which strongly contributed to the spectacular raising of their employment rate.



Precariousness: transitions or marginalisation?



Workshop 2, "Precariousness: transitions or marginalisation?" addressed changes in employment and working conditions by examining individual salaried employee situations, the latter's insertion into the company and career paths.

Several issues were addressed:
Is stable employment status the key factor for successful integration?
Does it provide the only guarantee in terms of job satisfaction?

What factors are necessary for successfully changing over from temporary to stable employment?

M.Lacombe/laurif



PRÉCARITÉS : TRANSITIONS OU MARGINALISATION ?

L'atelier 2 «Précarités : transitions ou marginalisation ?» abordait les évolutions des conditions d'emploi et de travail à partir des situations individuelles des salariés, de leur insertion dans l'entreprise et de leurs trajectoires professionnelles. Plusieurs questions ont guidé le choix des interventions :

Le statut d'emploi stable est-il central pour une intégration réussie ?
Est-il l'unique garant d'une satisfaction dans le travail ?
Quels sont les facteurs qui expliquent les passages réussis de l'emploi temporaire vers l'emploi stable ?

Précarité professionnelle : instabilité de l'emploi et insatisfaction au travail

Serge Paugam
Directeur de recherches
CNRS

La précarité professionnelle a été définie et principalement étudiée sous l'angle de l'instabilité de l'emploi : un salarié est précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. Mais il est aussi possible de définir la précarité professionnelle sous l'angle de l'insatisfaction au travail. Dans ce cas, on dit d'un salarié qu'il est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Les résultats d'une récente recherche conduisent à distinguer nettement le rapport à l'emploi et le rapport au travail et à définir ainsi deux dimensions de la précarité, non nécessairement corrélées¹.

(1) Cf. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, coll. «Le lien social», 2000.



In our societies, professional integration provides work recognition to individuals, in the meaning of their contribution to the production work, but also the acknowledgement of welfare rights resulting therefrom

M. Lacombe/aurif

Dans nos sociétés, l'intégration professionnelle assure aux individus la reconnaissance de leur travail, au sens de leur contribution à l'œuvre productive.

L'«intégration assurée», ou l'intégration professionnelle idéale

Définir le type idéal de l'intégration professionnelle ne signifie pas repérer sa forme majoritaire d'un point de vue statistique, mais discerner à partir des formes historiques des sociétés contemporaines les traits principaux, volontairement simplifiés, qui lui donnent un sens.

Les sociétés occidentales sont à la fois des sociétés industrielles et des sociétés démocratico-libérales pour reprendre l'expression de Raymond Aron. Elles sont industrielles parce qu'elles sont fondées sur le principe de la division technique du travail, l'accumulation du capital, le calcul économique et la participation de tous à l'œuvre collective de production de biens et de services². Elles sont démocratico-libérales car elles ont toutes, à des degrés divers, intégré à leur constitution libérale des droits sociaux ou libertés réelles en partie impliqués par la revendication socialiste, ce qui correspond au processus de démarchandisation³. Dans nos sociétés, l'intégration professionnelle assure aux individus la reconnaissance de leur travail, au sens de leur contribution à l'œuvre productive, mais aussi, en même temps, la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent. Autrement dit, l'intégration professionnelle ne signifie pas uniquement

l'épanouissement au travail, mais aussi le rattachement, au-delà du monde du travail, au socle de protection élémentaire constitué à partir des luttes sociales dans le cadre du régime d'État-providence.

En ce sens, l'expression «avoir un travail» signifie pour les salariés à la fois la possibilité de l'épanouissement dans une activité productive, mais en même temps la possession de garanties face à l'avenir. On peut donc définir le type idéal de l'intégration professionnelle comme la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. On peut estimer que la première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, satisfactions qui peuvent relever de l'*homo faber*, de l'*homo oeconomicus* ou de l'*homo sociologicus*. La deuxième condition sera remplie si l'emploi exercé n'est pas aléatoire et qu'il implique une certaine durée, autrement dit, lorsqu'il permet au salarié de planifier son avenir.

(2) Cf. Raymond Aron, *Dix-huit leçons sur la société industrielle*, Paris, Gallimard, 1962, (voir en particulier la leçon V).

(3) Cf. Gosta. Esping Andersen, *Les trois mondes de l'État-providence*. Essai sur le capitalisme moderne, PUF, coll. «Le lien social», 1999.

Les trois sources de la satisfaction dans le travail

L'*Homo faber*, l'*Homo oeconomicus* et l'*Homo sociologicus*

Pour évaluer l'effet de ces transformations sur les expériences vécues du travail, et en particulier sur le degré de satisfaction des salariés, on peut distinguer trois paradigmes : l'*Homo faber* qui renvoie à l'épanouissement dans l'acte de travail lui-même – «se faire en faisant» –, l'*Homo oeconomicus* qui permet de lier la satisfaction du travail à sa rétribution en fonction d'un marché et, enfin, l'*Homo sociologicus* qui postule que la reconnaissance par les autres du travail effectué constitue un facteur essentiel de motivation

L'*Homo faber*

Si l'on se réfère aux satisfactions du travail qui relèvent de l'*Homo faber*, il est tentant de conclure que, dans l'ensemble, les salariés sont aujourd'hui dans une meilleure situation. Lorsque grandit la liberté d'initiative dans le travail – ce que confirment les séries statistiques –, grandit également la chance du salarié de se reconnaître dans l'acte de production, de trouver un plaisir personnel à mettre ses compétences au service d'une œuvre individuelle ou collective. En étant plus autonome, son travail lui appartient davantage. Cela dit, si cette autonomie plus grande s'accompagne d'une pression plus forte sur les contraintes de temps et de qualité, le risque de dévalorisation des salariés les moins compétitifs augmente. Or, les nombreux exemples d'entreprises étudiées conduisent justement au constat que les salariés éprouvent souvent le sentiment de ne pas être à la hauteur des objectifs qui leur sont assignés. Certains vivent en permanence sous la menace d'être relégués à des tâches subalternes. Ils en arrivent parfois à perdre confiance en eux-mêmes. Les enquêtes européennes ont d'ailleurs permis de vérifier que le stress au travail a augmenté fortement au cours des dernières années. En d'autres termes, l'autonomie dans le travail n'est un facteur de satisfaction que si les conditions dans lesquelles elle s'exerce permettent réellement au salarié de réaliser le programme qu'il s'est fixé ou qui a été fixé avec lui. En cas contraire, l'autonomie a pour effet de consacrer ses défaillances, voire ses incompétences. Elle crée alors non pas de la satisfaction au travail, mais de la frustration et des formes de détresse psychologique.

L'*Homo oeconomicus*

On a pu vérifier aussi que de nombreux salariés restent mécontents de leur rétribution. La satisfaction de l'*Homo oeconomicus* n'est pas automatiquement plus élevée lorsque l'autonomie dans le travail augmente. Le surcroît de responsabilités exigé par les nouveaux modes d'organisation des entreprises n'est pas toujours reconnu par un meilleur salaire. Plusieurs salariés ont signalé dans l'enquête qu'ils exerçaient souvent des activités d'un niveau supérieur au poste pour lequel ils étaient rémunérés. Par ailleurs, de mauvaises conditions de travail ne sont pas toujours compensées par des primes et des avantages supplémentaires. Dans certaines entreprises, les risques et les pénibilités du travail sont plus ou moins ignorés. Ils ne font pas l'objet de revendications précises et deviennent presque une fatalité pour les salariés, en particulier dans les entreprises peu adaptées au marché. Il est frappant de constater que certains ouvriers ou employés, au cœur de leur vie professionnelle, n'ont pas connu d'augmentations de salaire depuis plusieurs années, parfois même depuis leur embauche. Lorsque l'ancienneté ne donne aucun avantage salarial, cela signifie que l'entreprise n'attache aucune importance à l'expérience de son personnel et qu'elle n'offre aucune perspective de carrière. Les personnes concernées ne peuvent qu'en éprouver de l'amertume.

L'*Homo sociologicus*

Dans un environnement de plus en plus compétitif, tous les salariés deviennent extrêmement sensibles à la reconnaissance de leur travail et de leurs compétences par leurs collègues et surtout par leurs supérieurs hiérarchiques. Il en va de leur statut dans leur entreprise et, plus généralement, dans le monde du travail. La satisfaction de l'*Homo sociologicus* devient cependant plus difficile lorsque le rapport au travail s'individualise. Si les nouvelles formes d'organisation du travail permettent davantage à certains d'atteindre l'excellence et d'en être valorisés, elles conduisent en même temps, presque inévitablement, à la disqualification sociale des salariés les moins aptes à

relever les défis que l'on attend d'eux. Dans les entreprises qui appliquent les méthodes modernes de management, on attache de l'importance à la performance de chaque salarié en créant un environnement qui favorise l'implication maximale dans le travail. Les rapports sociaux traditionnels qui opposent les patrons aux ouvriers se maintiennent, on l'a vu, dans les secteurs traditionnels de l'industrie, comme la sidérurgie par exemple, mais l'évolution générale consacre l'individualisation des objectifs et l'affaiblissement des revendications collectives. Dès lors, en cas de difficultés à s'adapter à l'organisation du travail, le risque pour le salarié de se sentir personnellement discrédité est élevé, d'autant que les possibilités de se défendre collectivement restent faibles. Le processus engagé conduit en quelque sorte à la lutte de tous contre tous. Telle une compétition ouverte, il favorise certains et en refoule d'autres.

On en arrive alors à la conclusion que les transformations du rapport au travail entraînent pour les salariés des possibilités nouvelles d'éprouver des satisfactions personnelles, en raison notamment de l'autonomie plus grande qui leur est conférée, mais, en même temps, des risques supplémentaires d'être refoulés parmi les moins compétitifs au nom de la logique économique, au point d'en éprouver le sentiment d'être inutiles. Ainsi, paradoxalement, l'aliénation, au sens marxiste de la mortification de l'homme au travail, ne disparaît pas avec l'élévation du niveau de qualification et l'amélioration des techniques de production. Elle ne concerne pas bien entendu l'ensemble des salariés, mais elle se renouvelle sous des formes différentes et constitue un facteur important d'inégalité dans le monde du travail.

Source : Serge Paugam, *Le salarié de la précarité, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, coll. «Le lien social» 2000

Le type idéal d'intégration professionnelle et ses déviations

	Satisfaction dans le travail	Stabilité de l'emploi
Type idéal : L'intégration assurée	+	+
Déviations : L'intégration incertaine	+	-
L'intégration laborieuse	-	+
L'intégration disqualifiante	-	-

Les sociologues du travail des années 1960 ne se souciaient pas autant que les sociologues d'aujourd'hui du rapport à l'emploi. Stable pour une grande majorité de salariés, l'emploi ne semblait pas en lui-même un facteur d'inégalité. Le travail au contraire en était un. C'est la raison pour laquelle, la notion d'aliénation était en vogue au cours de cette période, en pleine phase d'expansion du fordisme, et que celle d'exclusion, en référence à l'emploi et aux droits sociaux, l'est autant aujourd'hui. Ces notions sont, l'une et l'autre, l'expression du regard social sur l'évolution des inégalités et méritent en cela d'être prises en compte par l'analyse sociologique, même si cela implique leur dépassement et l'élaboration de concepts plus précis.

En reprenant les deux dimensions de base, on peut distinguer trois types de déviations par rapport à l'intégration assurée que l'on qualifiera successivement d'intégration incertaine (rapport positif au travail, rapport négatif à l'emploi), d'intégration laborieuse (rapport négatif au travail, rapport positif à l'emploi) et d'intégration disqualifiante (rapport doublement négatif au travail et à l'emploi).

L'intégration incertaine

L'intégration incertaine correspond à une forme d'intégration professionnelle plus limitée, où l'instabilité de l'emploi ne s'accompagne pas d'une insatisfaction dans le travail. Il s'agit notamment des situations vécues par les salariés qui, tout en travaillant dans de bonnes conditions, en ayant de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, savent néanmoins qu'ils ont de fortes chances de perdre leur emploi. Il peut s'agir aussi bien de salariés dont le contrat à durée déterminée ne sera pas renouvelé ou de salariés employés dans des entreprises dont l'avenir est incertain. Ce premier type de déviation par rapport à l'intégration assurée peut sembler marginal. Les attentes des salariés à l'égard de l'emploi stable sont si fortes que l'on peut faire l'hypothèse qu'ils ne cherchent pas outre mesure à s'impliquer dans un emploi temporaire ou dans un emploi stable qu'ils risquent de perdre, ce qui peut limiter leurs possibilités d'épanouissement au travail. Cette hypothèse est fondée et il ne faut pas l'écarter, mais elle n'épuise pas pour autant la réalité. On peut, en effet, tout aussi bien postuler que l'instabilité de l'emploi est vécue par les salariés comme un moyen de s'affirmer dans le monde du travail, de consolider leur formation et de faire progressivement leurs preuves, d'autant que les employeurs utilisent parfois l'emploi précaire comme un moyen de sélection de la main-d'œuvre.



Proportionally, the number of working people in temporary positions regarding their professional situation as a "nightmare" is not significantly higher than the number of respondents in stable positions. 83% of those having a temporary job regard their professional situation as "group" work

M. Lacombe/IAURIF

Les actifs temporaires à l'intégration incertaine ne sont pas proportionnellement de façon significative plus nombreux que les actifs stables à considérer que leur situation professionnelle correspond à une « galère ». 83 % pensent que leur situation professionnelle constitue un travail en « équipe ».

Ce type idéal qui conjugue satisfaction dans le travail et stabilité de l'emploi peut être qualifié d'intégration assurée. Dans ce cas, les salariés peuvent élaborer des projets de carrière et s'investir dans le travail pour les réaliser. Les satisfactions qu'ils en retirent sont l'expression d'une intégration réussie dans l'entreprise, en particulier dans les relations avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques. C'est à partir de ce type idéal de l'intégration professionnelle qu'il est possible maintenant d'étudier ses déviations, lesquelles constitueront autant de sources possibles d'insatisfactions pour les salariés.

Plusieurs résultats empiriques semblent conforter cette hypothèse. Dans l'enquête INSEE de 1997 sur «Travail et modes de vie», on posait aux actifs stables et aux actifs temporaires une série de questions sur le rapport au travail. L'une d'entre elles consistait à leur demander de dire si plusieurs expressions comme une «jungle», une «galère», une «impasse», etc. caractérisaient leur situation professionnelle actuelle. Les résultats sont intéressants. Ils remettent en question l'idée reçue que l'emploi précaire est toujours synonyme de travail dévalorisé et aliénant.

Les actifs temporaires ne sont pas de façon significative proportionnellement plus nombreux que les actifs stables à considérer que leur situation professionnelle correspond à une galère (moins de 20 % dans les deux cas). Ils sont 83 % à considérer leur situation professionnelle comme un travail en équipe et 59 % se disent passionnés par ce qu'ils font, proportion supérieure aux actifs stables (55 %). Notons aussi que s'ils sont plus nombreux que ces derniers à souligner que leur situation professionnelle est une impasse, le pourcentage reste inférieur à 20 %. Enfin, un sur deux des actifs temporaires voit dans leur situation professionnelle une aventure.

Il faut, bien entendu, relativiser ces chiffres qui ne saisissent le rapport au travail que de façon très grossière. Ils ne remplacent pas les résultats des enquêtes qualitatives, mais ils suffisent, me semble-t-il, à valider l'hypothèse de l'intégration incertaine, en fournissant la preuve que l'emploi temporaire ne se traduit pas forcément par un rapport négatif au travail. Ces chiffres confirment également certains résultats d'une thèse récente soutenue sur la relation d'emploi intérimaire⁴, dans laquelle le cas de plusieurs intérimaires épanouis dans leur travail est analysé. Il s'agit en particulier de ceux qui disposent d'atouts professionnels pour se valoriser dans les entreprises en dépit de l'instabilité de leur emploi. Il peut s'agir aussi de salariés en attente d'insertion qui profitent de l'intérim en triant les emplois offerts pour n'accepter que ceux susceptibles d'accroître leur expérience professionnelle et d'enrichir ainsi leur curriculum vitae.

L'intégration laborieuse

L'intégration laborieuse est une forme d'intégration professionnelle assez classique qui correspond aux salariés globalement insatisfaits dans leur travail, mais dont l'emploi n'est pas menacé. L'activité

professionnelle ne correspond donc pas pour ces salariés à un plaisir puisqu'elle implique des souffrances physiques - lorsque les conditions de travail sont pénibles - ou morales, quand l'ambiance dans l'entreprise est tendue, les relations avec les collègues et supérieurs mauvaises. Ce qui garantit l'intégration professionnelle, ce n'est donc pas le travail en lui-même, mais l'emploi qui reste stable. Ces salariés peuvent garder l'espoir d'une amélioration de leur situation dans l'entreprise et éventuellement s'organiser pour faire aboutir leurs revendications. On peut penser que cette forme d'intégration est proche de celle qui a caractérisé le modèle fordiste des années de forte croissance économique. Les ouvriers de l'abondance que les sociologues anglais ont étudié dans les années 1960 avaient, pour la plupart, une relation instrumentale au travail et s'impliquaient de façon très limitée dans la vie collective de l'entreprise, l'essentiel étant pour eux d'améliorer leur vie quotidienne en dehors du monde professionnel, de pouvoir s'installer avec leur famille dans un pavillon confortable et d'avoir des loisirs⁵. Dans une certaine mesure, le seul intérêt du travail pour ces ouvriers des «Trente glorieuses» était le salaire, puisque c'était le niveau de ce dernier qui conditionnait la réalisation de tous les projets d'amélioration des conditions de vie. Or, le principe même du fordisme était, on le sait, de permettre l'augmentation des salaires, laquelle rendait possible la consommation de masse.

Les expressions suivantes caractérisent-elles votre situation professionnelle actuelle ?

en %	Actifs stables	Actifs temporaires
une équipe	75,3	82,8
une galère	18,5	19,2
une jungle	14,1	17,2
une passion	55,4	59,0
une course d'obstacles	42,7	39,5
une impasse	9,0	18,8
une routine	39,1	37,2
une aventure	35,0	49,8
N	2734	239

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, INSEE, 1997, «Travail et modes de vie»

(4) Cf. Catherine Faure-Guichard, *La relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail*, Thèse de doctorat de sociologie, Université d'Aix-Marseille II, mai 1998.

(5) Cf. John H. Goldthorpe et al., *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil, 1972.

Les salariés proches de l'intégration laborieuse ont sans doute aujourd'hui moins de chances encore d'être satisfaits de leur salaire, puisque les entreprises limitent souvent les augmentations, en particulier dans les secteurs de l'économie fortement concurrencés par la production des pays en voie de développement. Dans certaines entreprises, les salariés n'ont pas connu d'augmentations substantielles de salaire depuis de nombreuses années. Dans ces entreprises, le malaise social atteint parfois des proportions importantes en touchant la quasi totalité du personnel. Ce type d'intégration professionnelle peut également se développer dans l'administration et les entreprises de service

public. La garantie de l'emploi est parfois pour certains salariés la seule raison qui justifie le maintien dans le poste. Il faut rappeler ici que certaines entreprises publiques ou administrations pratiquent ce que l'on appelle la « mise au placard », c'est-à-dire le renvoi du salarié ou du fonctionnaire « indésirable » à des tâches subalternes, voire inutiles. Dans ce cas, l'emploi et le traitement sont maintenus, mais l'épreuve est bien entendu douloureuse pour les personnes qui en font l'expérience, puisque leurs supérieurs hiérarchiques consacrent ainsi publiquement leur infériorité ou leur inaptitude. Cette pratique touche davantage les personnes les moins qualifiées, mais ce risque de « mise au placard » peut

concerner les niveaux intermédiaires, voire supérieurs de la hiérarchie. Lorsqu'un haut fonctionnaire a été désavoué dans son service, on lui trouve une mission secondaire pour l'écartier, au mieux temporairement, au pire jusqu'à l'âge de la retraite. Cette « mise au placard » revient en définitive à nier purement et simplement les potentialités créatrices de l'individu dans son travail. On le réduit ainsi à un assisté. Cette pratique reste sans doute un cas extrême, mais de nombreux salariés du service public ou agents de l'administration font des expériences qui s'en rapprochent. Ils en arrivent à éprouver un profond dégoût de leur travail, ce que leurs collègues du privé ne peuvent comprendre tant ils ont à l'esprit que les fonctionnaires sont des gens « planqués », ce qui signifie pour eux qu'ils n'ont pas à se plaindre. Les entreprises privées peuvent en arriver dans certains cas à ce type de pratiques, mais elles sont généralement plus expéditives en ayant recours aux licenciements « secs ».

L'intégration peut aussi devenir laborieuse au moment d'une réorganisation des services d'une entreprise, lorsque les salariés constatent que leur poste de travail est complètement transformé dans un sens qui leur semble plus dévalorisant. Ils doivent alors se réadapter à de nouvelles fonctions et accepter de force ce qu'ils considèrent comme un déclassement. Celui-ci peut n'être que symbolique, mais chacun sait que les symboles jouent un rôle considérable dans les relations sociales. L'idée même d'une régression ou d'un refus de promotion devient alors insupportable pour les salariés concernés qui y voient alors une non reconnaissance par autrui de leurs qualités professionnelles. Si leur emploi n'est pas menacé, ils n'en éprouvent pas moins de l'amertume et leur entrain au travail peut en être profondément affecté.

Difficult integration applies to employees that are generally dissatisfied with their jobs, but whose employment is not at risk. Those employees' professional job can involve physical and mental pain when work conditions are bad.

L'intégration laborieuse concerne des salariés globalement insatisfaits dans leur travail mais dont l'emploi n'est pas menacé. Leur activité professionnelle peut correspondre à des souffrances physiques ou morales lorsque les conditions de travail sont mauvaises.

J.C. Pattacini/Urban Images





L'intégration disqualifiante

L'intégration disqualifiante traduit une crise d'intégration professionnelle, puisqu'elle conjugue insatisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi. Elle peut se traduire par des problèmes relationnels à l'intérieur de l'entreprise. Les salariés qui en font l'expérience éprouvent le sentiment d'appartenir à un groupe au sein duquel leur identité est menacée, soit parce que leur statut est nettement inférieur à celui des autres, soit parce que le groupe lui-même est condamné à disparaître. La souffrance dans le travail n'est pas, dans ce cas, compensée par l'espoir d'une amélioration. Le statut social de ces salariés est donc plus ou moins remis en question. Leur situation peut être comparée en cela à celle des chômeurs qui ont perdu leur emploi et qui doutent fortement de leur possibilité d'en trouver un autre. C'est pourquoi, j'utilise l'expression «disqualifiante». Je fais référence ici au processus de disqualification sociale qui touche aujourd'hui des franges nombreuses et diverses de la population en menaçant leur identité sous des formes variées⁶. L'intégration est disqualifiante car elle est le début d'un processus qui peut conduire à un cumul de handicaps.

*Disqualifying
integration
combines
dissatisfaction
of work and job
instability.*

M. Lacombe/Aurif

*L'intégration
disqualifiante
conjugue
insatisfaction dans
le travail et instabilité
de l'emploi*

D'aucuns souligneront que ce type ainsi défini est éloigné de l'idée d'intégration professionnelle. Il s'agit, en effet, de la déviation la plus importante par rapport à l'intégration assurée. Elle est malgré tout une intégration professionnelle puisque les salariés ont un poste de travail, un contrat de travail et une rémunération. Ces éléments n'offrent en réalité au salarié que le cadre élémentaire de son intégration et le privent en même temps de tout ce qui peut lui donner un sens, à savoir la reconnaissance, la dignité, le moyen d'expression et enfin la stabilité. Ce type d'intégration est donc paradoxal. Il peut conduire à l'apathie. L'enquête a permis de vérifier que ses effets sociaux, familiaux et politiques sont considérables.

Le type idéal de l'intégration assurée et ses trois déviations constituent une typologie de l'intégration professionnelle. Elle permet d'analyser les formes contemporaines de la précarité professionnelle. Cette typologie n'est pas à proprement parler une typologie des identités professionnelles, mais elle constitue un cadre qui permet de les étudier. En mettant l'accent sur les évolutions et le sens du rapport au travail et à l'emploi qui fondent historiquement les identités salariales ainsi que sur les logiques à partir desquelles elles se constituent au sein des entreprises, dans les relations de travail, mais aussi en dehors de ces relations, en référence à la logique protectrice de l'Etat-providence, cette typologie de l'intégration professionnelle constitue un instrument qui tente de concilier une approche psychosociologique des expériences vécues et une approche «structurelle» des conditions économiques et sociales du développement du capitalisme moderne.

(6) Cf. Serge Paugam, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, 1991, coll. «Quadrige», 2000.



Professional precariousness: Unstable jobs and unsatisfactory work

Employees with a lack of job security are placed in the category of insecure employees. This applies, among others, to those employees with short term employment contracts, and also to employees under permanent dismissal risk. This situation is characterised both by a high financial vulnerability and by – at least potentially – restricted welfare rights, as these rights are mostly based on stable employment. Because of that, such employees occupy a lower position in the hierarchy of social statuses defined by the welfare State. Social science researchers have been alert to the fast changes in this type of lack of security due to the quickly-changing relationship to employment in these past fifteen to twenty years. Increased unemployment is the main cause, in addition to the strong increase in insecure jobs and in under-employment. The threat of being made redundant also destabilised high number of employees by generating collective stress in the face of the future.

However, professional precariousness can also be analysed in terms of work dissatisfaction. To an employee, his or her contribution to the production system is not valued, he or she has the feeling of being more or less useless, an experience which seems extreme but is actually far from being marginal. Work organisation changes are causing new forms of distress among employees. In order to adjust to competition, companies are increasingly attempting to vary their products and to bring down their delivery times, which requires just in time production and inventory reductions. As a result, more pressure is exerted both on upper management members who have to adjust as fast as possible to market changes, and on lower employees who need to become both more mobile, more efficient and more versatile. The speed increase is all the more demanding on employees since it requires increased alertness to quality standards. Such standards are increasingly required at an international level. They often become a source of employee stress, because employees fear so much being found at fault. Analysing statistical figures also helps emphasise not only that hard work factors and usual work-related risks have not been eliminated, but that new ones tend to emerge with new techniques, work organisation methods and related objectivation processes. Currently, 25% employees have the feeling that they cannot perform their work properly, due to a lack of time. In addition, it is a fact that 60% fear sanctions in the event of their committing an error.

Lack of job security refers to the protection logic of the welfare State and to its inherent limits. Lack of work security refers to the productive logic of today's companies and to the forms of domination it requires in the economic sphere. To take a close look at them and to study them simultaneously, one can use a typology of professional integration.

"Guaranteed integration", or the ideal professional integration

Defining the ideal type of professional integration does not mean identifying the biggest form of integration from a statistical point of view, but identifying the main distinctive –intentionally simplified–features that give it a meaning, based on the historic forms of modern society. Western societies are both industrial societies and democratic-liberal societies, to quote Raymond Aron's words. They are industrial because they are based on the principle of technical work division, capital accumulation, economic calculation and the contribution of everyone to the collective production of goods and services'. They are democratic-liberal because they all, to various extents, included in their liberal constitutions, social rights or real liberties partly derived from socialist demands, which corresponds to the demerchandisation process'. In our societies, professional integration provides work recognition to individuals, in the meaning of their contribution to the production work, but also the acknowledgement of welfare rights resulting therefrom. In other words, professional integration does not only mean personal growth, it also refers to the connection, beyond the world of work, to the basic welfare foundation built as a result of social unrest in the framework of the welfare State system.

In that meaning, the expression "to have a job" means to the employees, both the possibility for them to grow personally as part of a productive activity, and also the possession of guarantees to face the future. Therefore, the ideal type of professional integration can be defined as the dual assurance of the financial and symbolic recognition of work and of the welfare protection resulting from employment. It can be thought that the first condition is fulfilled when employees say that they get satisfactions out of their work, which satisfactions can fall within the scope of *homo faber*, *homo oeconomicus* or *homo sociologicus*. The second condition is fulfilled if the position held is not insecure and if it requires some length of time, in other words if it enables the employee to plan his or her future.

(2) See Raymond Aron, *Dix-huit leçons sur la société industrielle*, Paris, Gallimard, 1962. (voir en particulier la leçon V).

(3) See Gosta. Esping Andersen, *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, PUF, coll. "Le lien social", 1999.

Work sociologists in the sixties were not as alert to the relationship with employment as today's sociologists. As most employees enjoyed stable employment, employment did not seem in itself a factor of inequality. Conversely, work was. That is why the concept of alienation was fashionable at the time, in the middle of the Fordism expansion phases, and that the concept of exclusion, referring to employment and welfare benefits, is so popular nowadays. These concepts are both expressions of the society's look on inequality changes and for that, deserve to be taken into account by the sociological analysis, even though it may require going further and elaborating more accurate concepts.

This deal type, which combines satisfaction at work and employment stability can be referred to as guaranteed integration. In that case, employees can prepare career plans and get involved in their work in order to carry out their plans. The satisfaction they get out are reflective of a successful integration in the company, particularly in their relationship with their colleagues and supervisors. Based on this ideal type of professional integration, it is now possible to study its deviations, which all constitute possible sources of employee dissatisfaction.

Considering both basic aspects, there are three types of deviations from guaranteed integration, which we will successively refer to as uncertain integration (positive relationship with the work, negative relationship with the job), difficult integration (negative relationship with the work, positive relationship with the job) and disqualifying integration (doubly negative relationship with the work and with the job).

Uncertain integration

Uncertain integration covers a more limited form of professional integration, where employment instability does not come with work dissatisfaction. This includes situations experienced by employees who, while working in good conditions and maintaining a good relationship with their colleagues and supervisors, know that the odds are high that they will lose their jobs. They can be employees whose fixed end contract will not be renewed or employees working for companies with an uncertain future. This first type of deviation from guaranteed integration can seem marginal. Employees' expectations in terms of stable employment are so high that one can assume that they do not seek to get involved overmuch in a temporary job or in a stable job they may lose, which can reduce their personal growth at work. This assumption is justified and cannot be dismissed, however, it does not exhaust reality. One can equally gather that employment instability is experienced by employees as a way to establish themselves in the world of work, improve their training and gradually prove themselves, all the more since employers sometimes use the lack of job security as a means to select labour.

Several empirical results seem to reinforce that theory. In the 1997 INSEE survey on "Employment and ways of life", a series of questions on their relationship to work was asked to working people in stable positions and in temporary positions. One of the questions consisted in asking if several expressions such as "jungle", "nightmare", "dead end", etc. described their current professional situation appropriately. The responses are interesting. They question the generally accepted idea that precarious jobs are always synonymous with frustrating and depreciated work.

Proportionally, the number of working people in temporary positions regarding their professional situation as a nightmare (less than 20% in both cases) is not significantly higher than the number of respondents in stable positions. 83% regard their professional situation as group work and 59% say they are really keen on what they do, which is a higher proportion than respondents in stable positions (55%). It is also noteworthy that although more of them than in the latter category state that their professional situation is a dead end, the percentage is under 20%. Last, one out of two working people in temporary positions regard their professional situation as an adventure.

Naturally, these figures should be put in a perspective, because they only constitute a rough description of the relationship with work. They do not replace the result of quality surveys, but adequately validate the assumption of uncertain integration, by demonstrating that temporary work does not necessarily translate into a negative relationship with work. These figures also confirm some of the results of a recent thesis on the temporary employment relationship⁴, analysing the case of several temporary workers fulfilled by their work. This especially applies to employees who have professional assets enabling them to increase their standing in companies, in spite of the lack of job security. It can also be employees awaiting integration, taking advantage of their temporary position to sort jobs and only accept positions that are likely to increase their professional experience and add on to employment history.

Difficult integration

Difficult integration is a rather conventional form of professional integration applying to employees that are generally dissatisfied with their jobs, but whose employment is not at risk. Those employees' professional situation does not generate pleasure, since it implies physical – when the work conditions are hard – or mental – when the atmosphere within the company is tense and relations with colleagues and supervisors difficult – pain. What guarantees professional integration is not the work itself, but the job, which is stable. These employees can maintain the hope that their situation in the company will improve and possibly arrange to bring their claims to a successful conclusion. One can think that this form of integration is similar to the one characterising the Fordist model of the strong growth years. The workers of the years of plenty that British sociologists studied in

the 60s maintained for most of them an instrumental relationship with work and showed little interest in the collective life of the company, as the main thing to them was to improve their daily lives outside the professional world, be able to settle in a comfortable house with their families and have time off. To some extent, the only advantage of working for these workers of the boom period was the salary, since the level of salary was a condition for fulfilling their living environment improvement plans. As one may know, the very principle of Fordism was to enable pay raises to make mass consumption possible.

It is even less likely that today's employees close to difficult integration will be satisfied with their salary, since companies limit raises, specially in those sectors of the economy in strong competition with the production of developing countries. In some companies, employees have not had significant raises for many years. In those companies, the sense of social unrest is sometimes significant and affects almost all the personnel.

This type of professional integration can also appear in the civil service and state-owned companies. Job security is sometimes, to some employees, the only reason why they are kept in the same position. It should be reminded that some public companies or civil service departments do what is referred to as "pushing someone to one side", i.e. assigning subordinate or even useless tasks to an "undesirable" employee or civil servant. In that case, the job and salary are maintained, but the trial is naturally distressing to those concerned, since their supervisors publicly acknowledge their inadequacy or failure. This practice affects less qualified people more, but such risks of being pushed aside can affect intermediate or even the upper layers of management. When a civil servant has been disowned, he is found a secondary task and pushed aside, temporarily or until his or her retirement. This "pushing aside" comes to purely and simply denying the creative potential of an individual in his or her work. He or she is reduced to being likened to a person receiving benefit. This practice is probably marginal, but numerous civil service employees or civil servants have rather similar experiences. They come to feel a deep distaste for their work, which their colleagues in the private sector cannot understand since they keep in mind that civil servants hold cushy jobs, meaning they should not complain. Private companies can also come to that sort of practice, but usually they are more expeditious and dismiss their employees.

Integration can also become difficult when a company's departments are being reorganised, when employees find that their position has completely changed in a way that seems more depreciating to them. They then need to adjust to new functions, and are forced into accepting what they see as a demotion. It can be only symbolic, but everyone knows that symbols play a tremendous part in social relations. The very idea of a demotion or of a promotion denial then becomes unbearable to those concerned, and employees then regard that experience as a non recognition of their professional qualities. Although their job is not at risk, they do feel bitterness and their energy for work can be deeply affected.

Disqualifying integration

Disqualifying integration is a professional integration crisis, since it combines dissatisfaction at work and job instability. It can translate into interpersonal problems within the company. Employees experiencing disqualifying integration then feel that they are part of a group where their identity is threatened, either because their status is clearly inferior to the status of others, or because the group itself is bound to disappear. In that case, there is no hope for improvement to make up for the distress at work. The social standing of those employees is more or less questioned. Their situation is rather similar to unemployed people who strongly doubt their ability to find another job. That is why I use the word "disqualifying". I refer here to the social disqualification process affecting many and varied fractions of the population by threatening identities in various forms⁵. The integration is disqualifying because it is the beginning of a process than can lead to accumulated impairments.

Some will point out that this type is far from professional integration. Indeed it is the most important deviation from guaranteed integration. In spite of that, it is professional integration since the employees have a job, an employment contract and a salary. These elements only provide the employee with the basic framework of his or her integration and at the same time deprive him or her of anything giving a meaning, i.e. recognition, dignity, expression means and stability. Therefore this type of integration is paradoxical. It can lead to apathy. The survey showed that its social, family and political implications are considerable.

The ideal type of guaranteed integration and its three deviations form a professional integration typology. The typology helps analyse the modern forms of lack of professional security. It is not strictly speaking a typology of professional identities, but constitutes a framework enabling to study them. By emphasising the changes in, and the meaning of the relationship to work and to the job, which are the historical basis of employee identity, and the logic on which such identity is built within the company, both in the relationship with work but also outside such relationship, with reference to the protection logic of the welfare State, this typology of professional integration is an instrument that attempts to reconcile a psycho-sociological approach of what employees actually experienced and a structural approach of the economic and social conditions of modern capitalism growth.

(4) See Catherine Faure-Guichard, *La relation d'emploi intérimaire : identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail*, Sociology doctorate thesis, Aix-Marseille II University, May 1998.

(5) See John H. Goldthorpe and al., *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil, 1972.

(6) See Serge Paugam, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, 1991, coll. "Quadrige", 2000.

The three sources of satisfaction at work Homo faber, Homo oeconomicus and Homo sociologicus

In order to assess the effect of those transformations on work experiences, and particularly on the level of employee satisfaction, one can use three paradigms: homo faber which refers to the concept of personal growth in the act of work itself - "grow by doing" - homo oeconomicus which enables to connect satisfaction at work with market-based compensation, and last, homo sociologicus which assumes that the recognition of one's work by others is a crucial factor of motivation.

Homo faber

Considering the work satisfaction of homo faber, one can be tempted to find that today's employees are in a better overall situation. As the freedom of work initiative increases - as is confirmed by statistical figures - the employees chances to recognise him or herself in the act of production of finding personal pleasure in putting one's skills at the service of an individual or collective project increase. By being more independent, his or her work is increasingly his or hers. This being said, if such increased independence comes with stronger pressure on time and quality requirements, the risk of devaluating less productive employees grows. Actually, the many examples of surveyed companies lead to the finding that employees often get the feeling of not being equal to their assigned objectives. Some live permanently under the threat of being relegated to subordinate tasks. They sometimes come to lose their self-confidence. Surveys in Europe have shown that stress at work has strongly increased in recent years. In other words, independence at work is a factor of satisfaction only if the conditions in which it is exercised truly allow the employee to complete the programme he or she set for him or herself or that was set in agreement with him or her. Otherwise, such independence results in undermining his or her failures or even his or her inadequacies. It then does not generate satisfaction at work but frustration and some forms of psychological distress.

Homo oeconomicus

It has been established that many employees are dissatisfied with their compensation. Homo oeconomicus satisfaction does necessarily grow as independence at work increases. The added level of responsibility required by new company organisation methods has not been recognised by a better salary yet. Several employees responding to the survey reported that they often carried out work with higher responsibilities than the position for which they were paid. In addition, improper work conditions are not always compensated for with bonuses and additional benefits. In some companies, work hazards and hardness have been more or less overlooked. They do not form the subject of any specific claim and are almost regarded as inevitable by employees, particularly in companies that are inadequately suited to the market. It is noteworthy that some workers or employees have not had pay raises for several years, and even since they were hired. Seniority being given no benefit in terms of salary means that the company attaches no importance to its personnel's experience and that it offers no career prospect. Those concerned can only feel bitterness.

Homo sociologicus

In an increasingly competitive environment all employees become highly sensitive to work and skill recognition by their colleagues and furthermore, by their supervisors. Their status in the company and more generally in the world of work is at stake. However, homo sociologicus satisfaction becomes more difficult to achieve as the relationship to work becomes more individual. If the new forms of work organisation allow some people to achieve excellence and gain value they also almost inevitably lead to the social disqualification of those employees who are less able to take up the challenges expected from them. In companies implementing modern management methods, importance is given to the performance of each employee by creating an environment helping everyone's maximum involvement in their work. Usual social relations opposing employers and employees still exist, as mentioned earlier, in the traditional sectors of industry, such as the iron and steel industry but the general trend promotes individual objectives and reduced collective claims. As a result, in the event of difficulties to adjust to the work organisation, the odds are high that the employee will feel personally discredited, all the more since there are not many collective defence solutions. To some extent, the process leads to a fight of everyone against everyone. Like an open contest, it helps some and rejects others.

Therefore, the conclusion is that the changes in the relationship with work provide employees with new sources of personal satisfaction, including, among other reasons, because of the greater independence they are given, but at the same time, there are greater risks of being rejected among the less competitive in the name of financial logic, to the point of feeling useless. Thus paradoxically, the alienation, in the Marxist meaning of man's mortification at work, does not disappear as the level of qualification increases and production techniques improve. Naturally, it does not apply to all employees, but appears in different forms and constitutes an important source of inequality in the world of work.



Source : Serge Paugam, *Le salarié de la précarité, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, coll. "Le lien social" 2000

Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie : quelques enseignements d'un programme de recherche

Martine Lurol
Centre d'études de l'emploi¹

Le terme « précarité » n'a pas de définition stable, il qualifie d'abord un rapport discontinu ou incertain à l'emploi et recouvre une grande diversité d'expériences de fragilisation qui s'inscrivent dans l'histoire de rapports sociaux, de formes de vie, de parcours individuels et collectifs. Au sein des familles où coexistent souvent les précaires et les stables, les problèmes d'emploi et de revenus interfèrent avec la vie familiale, la santé, les conditions d'habitat, l'éducation des enfants, les échanges sociaux. Le programme de recherche « Précarités, trajectoires, projets de vie » montre ce qu'il en est de diverses expériences de précarisation à travers des trajectoires individuelles et familiales et des récits de vie d'une part, à travers l'analyse du contexte d'autre part.

(1) Au Centre d'études de l'emploi depuis janvier 2000, a coordonné le programme de recherche pour la DARES de 1996 à 1998, en lien avec la MIRE et la CNAF.



Managing insecurity, paths & life projects: Lessons from a research programme

Martine Lurol

Centre d'études de l'emploi ¹

The term "insecure" has no fixed definition. It primarily refers to discontinuous or uncertain relations vis-à-vis employment and covers a wide range of experiences in terms of job insecurity that have an impact on social relations, lifestyle, individual and collective paths. In families where insecure and stable employment often co-exist, employment and income problems can have an affect on family life, health, living conditions, the children's education, social exchanges. The research programme entitled "Précarités, trajectoires, projets de vie" (managing insecurity, paths, life projects) illustrates a range of different experiences in terms of increasing insecurity via individual and family paths and real life accounts as well as contextual analysis.

(1) Since January 2000 the Centre d'études de l'emploi has been involved in coordinating the DARES research programme conducted between 1996 and 1998 in conjunction with MIRE and CNAF.

Continued on page 140

Au cours de ces dernières années, les notions de précarité ou de précarisation étaient généralement saisies dans de nombreuses enquêtes et recherches à travers des catégories sociologiques ou juridiques préconstruites (CDD, travail intérimaire, temps partiels contraints, CES...) ou des populations cibles correspondant à des catégories d'intervention de l'administration («bas niveaux de qualifications», «exclus», rmistes, chômeurs de longue durée, familles monoparentales...). Peu de travaux, en revanche, s'étaient intéressés aux processus de précarisation, aux vécus de ceux qui vivent les modalités de fragilisation du salariat, aux types d'actions mis en œuvre pour tenter d'agir sur la réalité. C'est dans cet esprit que la DARES², la MIRE³ et la CNAF⁴ ont lancé conjointement, en 1996, un programme de recherche intitulé «Précarités, Trajectoires, Projets de vie» réunissant douze équipes de recherche. Les recherches portaient soit sur des trajectoires et récits de vie de populations spécifiques dans des contextes d'emploi différenciés, soit sur des situations de précarités particulières⁵.

Au cours des enquêtes de terrain (1997-1998), les chercheurs ont rencontré une grande diversité de situations, de pratiques et de discours qui ont remis en question leurs présupposés concernant la notion de précarité visant spécifiquement le sous-emploi ou l'instabilité de l'emploi, l'irrégularité et la faiblesse des revenus, la dégradation des formes de protection sociale. En effet, les termes de «précarité», de «précarisation» sont singulièrement absents dans les discours des acteurs concernés ou utilisés depuis peu sur le mode de la dérision,

en écho aux discours politiques ou médiatiques. Inversement, des travaux récents menés auprès des catégories de salariés exclus en apparence de la définition de précarité de l'emploi et des revenus - cadres, salariés en CDI, «nouveaux indépendants» - montrent que ces catégories sont également en butte à des formes de fragilisation, de déstabilisation, d'incertitudes professionnelles qui relèvent de processus de mutation de l'emploi et du travail, et interagissent avec les organisations familiales et la vie sociale. Pour les acteurs, la notion de précarité est liée à celle d'incertitude plus qu'à l'idée de manque, sans que les deux se confondent pour autant.

Si les sources de revenus et les possibilités d'emploi sont au cœur des préoccupations des familles, d'autres motifs d'inquiétude tels la santé, l'avenir des enfants, la maternité, le travail illégal, le retour au pays, les promesses non tenues... constituent autant de points d'incertitude. Le sentiment de précarité tient aussi à ce que d'anciennes certitudes deviennent sources d'incertitude, le travail au noir en est un exemple.

Au-delà du statut d'emploi et du niveau de revenus, il apparaît que le rapport à l'avenir et l'impossibilité d'anticiper l'avenir constituent les dimensions autour desquelles se structurent les enjeux, représentations et pratiques d'action que recouvre ce que l'on entend par «précarisation» ou «fragilisation».

(2) Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, ministère de l'Emploi et de la solidarité.

(3) Mission recherche, ministère de l'Emploi et de la solidarité.

(4) Caisse nationale d'allocations familiales.

(5) Voir "Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie", I. Billiard, D. Debordeaux, M. Lurol (coord.), Ed. de l'Aube, 2000.



Des facteurs déterminants du sentiment de précarité

Les notions préconstruites de « précaires » et de « précarité » sont des catégories qui, pour être généralisables, peuvent rester sans prise sur la réalité sociale si les dimensions qui constituent l'expérience vécue ne sont pas prises en compte. Les trajectoires et récits de vie témoignent de l'imbrication d'événements et d'expériences relevant de registres d'existence et de temporalités différentes : personnelles, professionnelles et familiales. A ce titre, on peut dire que les données recueillies sont toujours singulières.

Au-delà du statut d'emploi et du niveau de revenus, il apparaît que le rapport à l'avenir et l'impossibilité de l'anticiper constituent les dimensions autour desquelles se structurent les enjeux, représentations et pratiques d'action que recouvre ce que l'on entend par « précarisation » ou « fragilisation ».

Beyond employment status and income levels, the impossibility to anticipate future entails a range of stakes, representations, behaviours that deals with precariousness or undermining situation.

M. Lacombe/Iaurif

Mais la comparaison de plusieurs trajectoires fait immédiatement apparaître des éléments de décryptage communs :

- des effets de génération, différenciant les salariés de plus de 45 ans ayant connu la période de croissance et de plein emploi et récemment confrontés au chômage ou aux effets des restructurations et de réorganisation du travail, et les jeunes générations en butte aux difficultés d'insertion ou récemment entrées dans le monde du travail, mais plus familiarisées aux incertitudes de l'emploi ;
- des effets de cycle de vie, différenciant les salariés en voie d'insertion, ceux qui se trouvent en cours de carrière professionnelle et ceux qui approchent l'âge de la retraite ; les jeunes couples sans enfants et les célibataires ; les familles avec enfants, jeunes, ou en quête d'emploi ; les femmes ayant en charge de jeunes enfants, et celles qui n'ont plus cette charge ;

- corrélativement, des effets de sexe : maternités, charges domestiques et familiales, sorties du travail pour élever des jeunes enfants et retour au monde du travail ; formations et marchés du travail différenciés, inégalités des salaires ;
- mais aussi l'importance des événements ou expériences collectives : immigrations, fermetures d'usine ou licenciements collectifs, stigmatisation des lieux d'habitat, dégradation des formes de vie, des systèmes d'échanges sociaux, des moyens de scolarisation des enfants.

L'intérêt des analyses de trajectoires et de récits de vie est de faire apparaître tour à tour les effets de transformations structurelles sur les parcours individuels et familiaux, d'une part, et, d'autre part, les ressources et références individuelles et collectives, et les expériences antérieures, en fonction desquelles les situations nouvelles sont réaménagées par les acteurs.



Des «boucles» de précarisation

La mise en perspective des trajectoires permet de mettre en lumière la récurrence de certaines interactions qui sous-tendent des processus de déstabilisation «en chaîne». Parmi les familles étudiées, les dynamiques les plus récurrentes concernent les SDF, mais également les ouvriers dont les conditions physiques de travail sont particulièrement pénibles ou dangereuses (ouvriers du bâtiment, conducteurs d'engins), d'une part ; les femmes soumises à une forte flexibilité des horaires de travail (grande distribution), d'autre part.

Chez les premiers, on assiste souvent à une première sortie du travail liée à un accident de travail ou une maladie (souvent une maladie professionnelle, généralement non reconnue comme telle), avec reprise ou non de l'activité antérieure. Les récits de ces salariés ou de leurs proches expriment la dégradation progressive de l'état de santé, les périodes de travail de plus en plus rares et finalement, le chômage de longue durée. L'issue économique dépend alors de la possibilité de faire ou d'avoir pu faire reconnaître le caractère professionnel de la maladie (pension d'invalidité) ou de la limitation des capacités de travail (AAH), ou encore d'avoir droit pour un temps à l'ASS. Mais la dégradation de l'image de soi n'en est pas moins réelle et se signale souvent par des états de dépression ou d'alcoolisme.

Chez les femmes travaillant dans la grande distribution, les conditions d'emploi et de travail interagissent d'abord avec des difficultés d'ordre matériel et d'organisation familiale. Parmi les femmes enquêtées, on rencontre bon nombre de femmes dont le mari est au chômage ou dont les revenus du travail salarié sont trop faibles ou trop irréguliers pour subvenir aux besoins de la

famille. Au fur et à mesure que s'aiguise la tension entre temps et horaires de travail, charges familiales et risque d'endettement, on assiste à une dégradation progressive de la santé. Cette dégradation lente aboutit chez plusieurs enquêtées à une véritable dépression nécessitant un arrêt de travail. Les récits de ces femmes décrivent les mêmes processus : la pression exercée par les responsables de l'entreprise pour augmenter les effectifs des temps partiels afin de limiter les salariés à plein temps ; la tendance à augmenter les horaires à temps partiels. Cette augmentation des horaires en temps partiel signifie une désorganisation de la vie familiale déjà difficile à gérer : horaires éclatés, entrecoupés de plusieurs heures de temps mort que ces salariées, qui habitent souvent loin de leur lieu de travail, ne peuvent occuper de manière pertinente. Les caissières qui refusent l'augmentation des horaires se voient affectées aux heures les plus tardives en soirée, ou le samedi. L'impossibilité d'organiser la vie familiale, les rentrées tardives, les longs trajets du centre vers la banlieue ou inversement se retournent contre les salariées elles-mêmes : éclats avec les responsables ou chefs de rayon, mesures de rétorsion, dépression et arrêt maladie.



A comparison of a range of different paths highlights the recurring nature of certain interactions that contribute to a "chain reaction" destabilisation process. The most recent dynamics involve the homeless; as well as workers working in particularly difficult or dangerous physical conditions.

M. Lacombe/Iaurif

La mise en perspective des trajectoires met en lumière la récurrence de certaines interactions qui sous-tendent des processus de déstabilisation «en chaîne». Les dynamiques les plus récentes concernent les SDF mais également les ouvriers dont les conditions physiques de travail sont particulièrement pénibles ou dangereuses.



L'absence de mobilité renforce les processus de fragilisation et de précarisation salariale

Les nouvelles formes d'emploi et de travail reposent de plus en plus sur la mobilité dans le temps (succession de contrats) et dans l'espace (recherche de travail, mobilité interne aux différents segments de l'entreprise à l'échelle nationale et internationale, d'une entreprise à une autre). A *contrario*, tout ce qui limite ou entrave la mobilité physique, résidentielle, professionnelle, devient source de fragilisation ou de tensions.

Ainsi, chez un grand nombre de salariés, la nécessité du double salaire, ou la volonté de chaque conjoint de préserver son emploi, fait frein à la mobilité imposée et représente une source d'incertitude supplémentaire. La contradiction entre individualisation et flexibilité de l'emploi, d'une part, et continuité de la vie familiale et scolaire fondée sur une relative stabilité résidentielle et régularité temporelle, d'autre part, constitue un problème pour les familles.

Dans bien des cas, la limitation des mobilités aggrave des précarités existantes. Celles-ci entraînent à leur tour de nouvelles rigidités qui s'opposent à la mobilité requise : les salariés les moins qualifiés et les plus touchés par le chômage vivent souvent dans des espaces où l'accès aux moyens de transport réduit les possibilités de déplacements, mais les revenus limités de ces familles ne

In communities that are the hardest hit by unemployment, forms of social and wage precariousness result in the restriction of spatial and temporal horizons which exacerbates existing inequalities and fuels a vicious circle of individual and collective entrapment.

M. Lacombe/aurif

Dans les milieux les plus touchés par le chômage, les formes de précarité sociale et salariale se soldent par une fermeture de l'horizon spatial et temporel qui aggrave les inégalités existantes et entretient les logiques d'enfermement individuel et collectif.



permettent pas par ailleurs d'accéder à des lieux résidentiels plus propices à l'enclenchement de la mobilité professionnelle des adultes, et à de véritables cursus scolaires pour les jeunes.

La précarisation de l'emploi des salariés peu qualifiés fait également obstacle à la mobilité sociale, même relative, qui pourrait découler de la reconnaissance de l'expérience professionnelle par la promotion et l'augmentation des salaires.

Dans les milieux les plus touchés par le chômage, les formes de précarité sociale et salariale se soldent finalement par une fermeture de l'horizon spatial et temporel qui aggrave les inégalités existantes et entretient les logiques d'enfermement individuel et collectif.

Précarité et famille

La famille apparaît à la fois comme plus vulnérable et plus mobilisée. Plus vulnérable, du fait des incertitudes qui pèsent sur l'emploi du ou des conjoints et sur les revenus. Plus mobilisée, du fait du rabatement d'un grand nombre de problèmes d'ordre professionnel sur la sphère privée et personnelle (licenciements, fin de contrats, accidents du travail, maladie, chômage durable, prise en charge des jeunes adultes en quête d'emploi). Les enquêtes n'ont pas permis d'établir de relations entre situations de précarité et ruptures familiales, mais elles ont mis en évidence les tensions qui résultent de ces situations ou d'autres manifestations de mal-être comme les dépressions ou l'alcoolisme.

Les difficultés vécues par les familles précarisées s'observent au niveau de la gestion quotidienne, au niveau des fonctions de socialisation et au niveau des projets de vie. La gestion au jour le jour des budgets retombe essentiellement sur les femmes et les difficultés qu'elles doivent affronter sont les mêmes quelle que soit la nature des revenus. En revanche, les problèmes sont différents selon le cycle de vie dans lequel la famille se situe, en particulier selon l'âge des enfants. La flexibilisation imposée des horaires est sans doute la forme la plus immédiatement sensible de la précarité que doivent affronter les familles qui ont de jeunes enfants, *a fortiori* les femmes élevant seules des enfants. Cette flexibilisation, généralement associée aux emplois peu qualifiés et peu rémunérés, ne permet pas l'emploi de tiers salariés pour assurer la prise en charge des enfants. Les femmes doivent régler seules ces situations qui ont souvent des conséquences sur leur santé. Les transformations des rôles à l'intérieur de la famille ne semblent pas suivre en effet le rythme des transformations de l'emploi et du travail. Dans les milieux de cadres, la séparation des rôles semble encore la règle, à moins qu'il ne soit fait appel à des tiers rémunérés lorsque la femme travaille. Dans les milieux ouvriers, d'origine française ou immigrée, il arrive que le père sans emploi assure certaines tâches lorsque la femme doit assumer de grandes amplitudes horaires, mais il s'agit davantage de situations contraintes que de transformations des rôles sexuels.



Day-to-day budget management is essentially the preserve of women, and they all face the same difficulties regardless of income. However, problems can vary depending on the life cycle of the family in question, in particular the age of the children.

M. Lacombe/Iaurif

La gestion au jour le jour des budgets retombe essentiellement sur les femmes et les difficultés qu'elles doivent affronter sont les mêmes, quelle que soit la nature des revenus. Cependant, les problèmes sont différents selon le cycle de vie dans laquelle la famille se situe, en particulier selon l'âge des enfants.





Du point de vue de la socialisation, les effets de la précarisation tant salariale que familiale relèvent surtout des pères, soit qu'ils sont absents et n'assurent plus leur fonction parentale, soit qu'ils sont présents et chômeurs, par exemple, et ne constituent plus un modèle d'identification pour leurs enfants. Plus généralement, les recherches montrent le désarroi des parents face aux difficultés d'insertion professionnelle de leurs enfants. Quant à l'incidence de la précarité sur les projets de vie, elle est difficile à appréhender car le projet familial relève d'une autre temporalité que les problèmes de l'emploi. Elle est surtout visible chez les jeunes, en particulier les jeunes hommes qui ont tendance à retarder le moment de se mettre en couple de façon durable tant qu'ils n'ont pas d'emploi, ou n'ont que des emplois précaires.

Les recherches du programme

Précarités – Trajectoires – Projets de vie

- I. Astier, Lasar/Université de Caen : *Santé au travail et Figures de la défection : les salarié(e)s d'une blanchisserie hospitalière*, conv. Dares
- B. Appay et C. Léomant, N. Sotteau-Léomant, B. Veith, Cnrs/Gesisst/fresco : *Précarisation salariale et Précarisation sociale*, conv. Cnaf
- S. Beaud, Université de Nantes : *Jeunes diplômés et «Peuts Boulots» dans une région ouvrière (Sochaux-Montbéliard)*, conv. Dares
- H. Bretin, Cresp/Université Paris-Nord : *Les jeunes des métiers de la propreté : trajectoires, insertions et expériences de la flexibilité*, conv. Mire
- A. Cottureau et M. Gribaoudi, Cnrs/Cerns et Ehess/CRH : *Précarités, Cheminements et Formes de cohérence sociale au XIX^e siècle*, conv. Mire
- C. Delcroix, Cnrs/Cadis : *Enjeux prioritaires et Types de conduites des familles populaires face à la précarité (Toulouse/Bagatelle)*, conv. Cnaf
- J.-P. Durand et A. Pichon, Centre Pierre Naville/Université d'Evry : *La Gestion des incertitudes de l'emploi chez les cadres, ingénieurs et techniciens du bassin d'Évry-Corbeil*, conv. Dares
- A. Gouzien, N. Souchard, Lessor/Université Rennes II : *Trajectoires industrielles, Formes productives et Précarités ouvrières dans les bassins d'emploi de Fougères et de Redon*, conv. Dares
- M. Leclerc-Olive, S. Enggrand, M. Saill, Ifresi (Clerse)-Lille : *Aux marges du travail salarié : expériences de l'incertitude, diversités culturelles et visions d'avenir*, conv. Mire
- D. Memmi et G. Dumbayant-Wargny, Csu/fresco : *Les Usages sociaux du corps en situation de domination extrême : les sans-domicile fixe à Paris et dans la région parisienne*, conv. Mire
- L. Ould-Ferhat, Printemps/Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines : *Parcours d'insertion des bacheliers et Transmissions intergénérationnelles*, conv. Mire
- J. Palmade, Cerso/Université Paris-Dauphine : *Entre travail et activité : les cheminements du sujet social (enquêtes comparées 1977-1997)*, conv. Dares

Managing insecurity, paths & life projects: Lessons from a research programme

Over the past few years, the concepts of insecurity increasing insecurity employment have been generally observed in a large number of surveys and research in the form of pre-determined sociological or legal categories (CDDs – fixed term contracts, temporary employment, mandatory part time, CES – employment schemes ...) or involving target populations classified in categories where the administration was concerned ("low level of qualifications", "on the fringes of society", "rmistes" – people living on income support, long term unemployed, single-parent families...). On the contrary very few research reports were concerned with increasing insecurity process, i.e. the actual experiences of those living from forms of insecure salaried employment, the types of solutions adopted in order to get by. To this end DARES⁽²⁾, MIRE⁽³⁾ and CNAF⁽⁴⁾ launched a joint research programme in 1996 entitled "Précarités, Trajectoires, Projets de vie" involving a dozen research teams. The research focused either on the life paths and accounts of specific populations in different employment contexts or in specific forms of insecurity⁽⁵⁾.

During the course of their fields studies (1997-1998) the researchers observed a wide range of situations, practices and discourses that challenged their pre-conceived ideas on the concept of insecurity, in particular, under-employment or job instability, irregular / low income and the deterioration of welfare cover. In fact the terms "précarité" (insecurity) and "précarisation" (increasing insecurity) are markedly absent from the discourses of the players concerned or have been used of late in a derisory manner based on reported political or media discourses. In contrast, recent research on categories of salaried employees that do not appear to fall under the definition of insecure employment and income – managers, salaried employees on CDIs (permanent contracts), "new self-employed workers" – indicate that these categories are also experiencing a range of undermining, destabilisation, professional insecurity associated with changes in jobs and employment that have an effect on family organisation and social life. As far as the players are concerned, the concept of insecurity is associated with uncertainty more than with the idea of lack, although the two concepts are distinct.

Although sources of income and employment opportunities are the major family concerns, other causes for concern such as health, the children's future, maternity, illegal work, returning home, unkept promises... all constitute points of uncertainty. The feeling of insecurity also stems from the fact that things formerly taken for granted are now sources of uncertainty, e.g. non-declared work.

Beyond employment status and income levels, the impossibility to anticipate future entails a range of stakes, representations, behaviours that deals with increasing insecurity or undermining situation.

Determining factors contributing to the sense of insecurity

Pre-conceived ideas of "précaires" (those in insecure situations) and "précarité" (increasing insecurity) are terms used in common parlance that can remain dissociated from social reality if the dimensions of real life experience are not taken into consideration. Life paths and accounts of real life experiences are symptomatic of the web of events and experiences reflecting a range of different existences and points in peoples' lives: personal, professional and family-related. In this respect one can say that the data collected is also highly specific.

However a comparison of a range of different paths highlights the following common features that provide a degree of insight:

- Generational factor. Differences between salaried employees over the age of 45 familiar with the period of growth and full-employment yet recently faced with unemployment or the effects of work restructuring and reorganisation and young generations encountering difficulties re. entering the job market or have recently entered the job market but are increasingly experience job insecurity.
- Life cycle factor. Salaried employees in the process of entering the job market and those that are in the middle of their professional career and those coming up to retirement age, young couples without children and single people, families with children, young people or job-seekers, women looking after young children and those that do not have any are affected differently.
- Gender factor. Maternity, housework, family responsibilities, taking time off work to raise young children and returning to the workplace, different forms of training and job market, salary inequalities.
- As well as the importance of events or experiences affecting society as a whole: immigration, factory closures or lay-offs, stigmatisation of living environments, degradation in quality of life, social systems of exchange, schooling of children.

The value of analysing life paths and real life experiences is that it both highlights the effects of structural transformation on individual and family paths as well as individual and social resources / references and previous experience according to the way in which new situations are reorganised by the players involved.

Vicious circles of increasing insecurity

A review of the different paths highlights the recurring nature of certain interactions that contribute to a "chain reaction" destabilisation process. Of the families studied the most commonly recurring dynamics were homelessness as well as workers that worked in particularly difficult or dangerous physical conditions (construction workers, engine drivers) at one end of the scale and women subjected to highly flexible working hours (retailing) at the other.

Those in the first category often experienced at least one period of time off work due to a workplace accident or illness (often a trade-related disease generally not recognised as such) with the person in question sometimes returning to work, sometimes not. The accounts of such salaried employees or those close to them relate the progressive deterioration of their health, periods of employment that are fewer and further between and finally long term unemployment. Their financial circumstances will then depend on the whether or not it is possible to have the professional character of the illness (invalidity pension) and the restriction in their capacity to work (AAH) acknowledged or entitlement to ASS benefit for a certain period of time. However the deterioration in individual self worth is a common phenomenon and often results in bouts of depression or alcoholism.

Women in retailing working conditions and jobs primarily experience material and family organisation problems. A significant number of the women interviewed had a husband that was out of work or whose income from salaried employment was too low or too irregular to meet the needs of the family.

(2) Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, ministère de l'Emploi et de la solidarité (Department of training, research, studies & statistics, Ministry of employment & solidarity)

(3) Ministère de l'Emploi et de la solidarité, (Ministry of employment & solidarity)

(4) Caisse nationale d'allocations familiales. (Family benefit office)

(5) See "Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie" (Managing insecurity, paths & life projects) I. Billiard, D. Debordeaux, M. Lurol (coord.), Ed. de l'Aube, 2000.



As the tension between working time and hours, family responsibilities and risk of indebtedness became more acute, a rapid deterioration in health ensued. Slow deterioration resulted in fully-fledged depression on the part of some of those interviewed requiring time off work.

The accounts of such women describe the same processes: the pressure brought to bear by company management to increase part-time personnel in order to cut down on full-time salaried employees. A trend towards increasing part-time working hours. Such increases in part-time working hours results in the disorganisation of family life - already difficult to manage, i.e. working hours that are spread out over time, interspersed with "down time" that salaried female employees often living far from their workplace cannot usefully occupy. Check-out girls that refuse to work longer hours are assigned to shifts later at night or on Saturdays. The impossibility to organise their family life, coming home later, long trips from the centre to the suburbs or vice-versa have an adverse effect on the salaried employees themselves such as altercations with store managers or department managers, tit for tat behaviour, depression and time off work.

Lack of mobility reinforces the process of increased insecurity & non-permanency in terms of salaried employment

New forms of employment and work rely more on mobility over time (series of contracts) and space (job-hunting, being moved around in-house nationally and internationally to different parts of the company). In contrast every factor that restricts or impedes physical, residential, professional mobility can become a source or increased insecurity or tension.

Thus the fact that a large number of salaried employees need a double wage or the determination of each spouse to preserve their own job has a negative impact on the required mobility and represents an additional source of uncertainty. The contradiction

between personal situation and employment flexibility on the one hand and the continuity of family life and the children's education which requires a certain degree of residential stability and regularity over time on the other, represents a problem for families.

In a great many cases restricted mobility exacerbates existing insecurity. In turn the latter produces new rigidities that clash with the required mobility. The least qualified salaried employees that are the most affected by unemployment often live in places where access to transport and travelling is not easy yet the modest incomes of such families do not allow facilitate access to residential areas more conducive to fostering professional mobility on the part of adults or provide proper schooling for their children.

Increasing job instability among relatively unqualified salaried employees also poses a barrier to social improvement, albeit relative, in terms of the recognition of professional experience in the form of promotion or a rise in wages.

In communities that are the hardest hit by unemployment, in the final analysis, forms of social and wage instability result in the restriction of spatial and temporal horizons which exacerbates existing inequalities and fuels a vicious circle of individual and collective entrapment.

Affects of insecure situations on the family

The family appears to be both the most vulnerable and the most affected. More vulnerable as a result of uncertainties associated with the spouse's job situation and income. More affected due to the impact of a large number of work problems in private and personal terms (firings, contract termination, workplace accidents, sickness, long term unemployment, supporting young adults looking for a job). Although the surveys were not able to establish the relationship between insecure situations and family splits they were able to highlight the tensions that resulted from such situations or other symptoms of lack of well-being such as depression or alcoholism.

The difficulties experienced by families in such insecure situations can be seen in terms of daily management, socialising and life projects. Day-to-day budget management is essentially the preserve of women, they all face the same difficulties regardless of income. However, problems can vary depending on the life cycle of the family in question, in particular the age of the children. The flexibility required by working hours is without doubt the most immediately obvious form of instability that families with young children have to cope with and which affects women raising children on their own to an even greater extent. The flexibility generally associated with low qualified, low income jobs means that it is not possible to employ a waged third party to look after the children. Women often have to juggle such situations on their own often with consequences for their health. Changing roles within the family do not appear to have caught up with changes in working conditions and employment. At management level, the separation of roles is still the rule, or a paid third party is called in if the woman goes out to work. Among manual workers of French or immigrant origin unemployed fathers can sometimes take on certain tasks if the woman has to work highly varied hours. However such situations often occur in some imposed circumstances rather than to do with a transformation in gender roles.

From a social point of view, the effects of increasing insecurity both in terms of wages and the family mainly result from the fact that fathers are either absent and no longer perform their parental function, or are present but unemployed for example and are no longer an ideal role model for their children. More generally speaking research has highlighted parents' distress faced with the difficulties of their children in entering the job market. The effect of instability on life projects is difficult to apprehend since family projects involve a different time scale than employment problems. A trend primarily visible among young people, in particular young men, is that they are now tending to put off finding a long term partner if they are unemployed or only in precarious jobs.



Précarité et transitions professionnelles des jeunes

Florence Lefresne
Chercheur
IRES

Les statuts d'emploi temporaires sont plus fréquents pour les actifs de moins de 25 ans. Faut-il considérer cette précarité de l'emploi comme une phase transitoire d'insertion sur le marché du travail ou comme l'apparition d'une nouvelle norme d'emploi qui se diffusera au fur et à mesure que ces jeunes actifs avancent en âge ?

L'analyse de l'insertion des jeunes et la comparaison internationale apportent des éléments de réponse.



Young people: insecure forms of employment & routes into the job market

Florence Lefresne
IRES Researcher

Different forms of temporary employment status are increasingly commonplace for working people under 25. Should insecure forms of employment be considered as a transitory phase conducive to entering the job market or the emergence of a new employment paradigm which will follow the latest generation of working people throughout their working lives? A comparative international study of how young people enter the job market sheds light on the issue

Continued on page 150

Le thème de l'atelier «précarité : transition ou marginalisation» pose une question essentielle. Effectivement, on peut se demander si la précarité correspond à une simple phase transitoire qui pourra être assimilée à une période d'acquisition d'expériences professionnelles ou de tâtonnements successifs permettant d'ajuster l'offre à la demande de travail, moyennant quoi cette précarité est appelée à se résorber une fois l'insertion achevée ou bien si elle engendre des phénomènes de marginalisation sur le marché du travail, de mise à l'écart durable des emplois primaires, les plus stables.

Pour répondre à cette question, il faut une représentation à la fois de la précarité et de l'insertion professionnelle.

Précarité et insertion

Relativiser l'opposition entre CDI et CDD

Les travaux de Serge Paugam éclairent cette notion de précarité. Un certain nombre d'idées méritent d'être relevées. Tout d'abord, la précarité n'est pas unidimensionnelle. En particulier, précarité de l'emploi (fragilité du lien d'emploi) et précarité du travail (médiocrité des conditions de travail, de rémunération et de progression de carrière) ne vont pas nécessairement de pair. Deuxième idée associée à la première, le statut juridique d'emploi n'est pas nécessairement un bon indicateur de précarité.

(1) Lochet J.F., 1997, «L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises» in L'insertion professionnelle, analyses et débats (collectif coordonné par Vernières, M.)

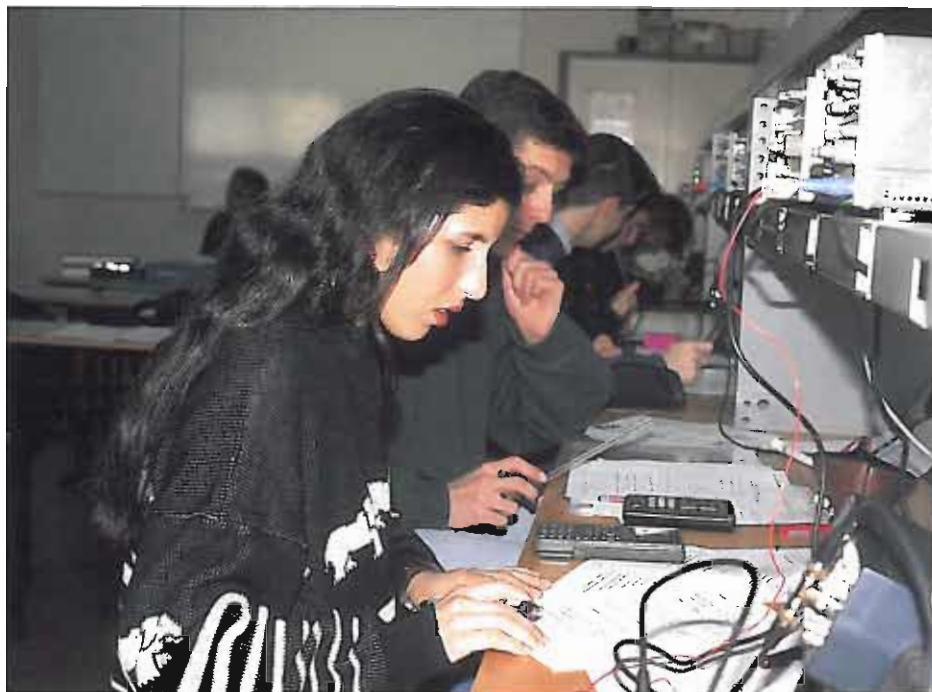
L'approche de J.F. Lochet¹ conduit par exemple à sérieusement relativiser l'opposition entre CDD et CDI pour apprécier la stabilité de l'emploi. «L'indicateur de durée d'accès à un CDI a peu de sens en soi pour caractériser la fin du processus d'insertion, car cet emploi sans limitation contractuelle de durée n'est pas synonyme d'emploi durable et, par ailleurs, la fidélisation à l'entreprise est possible dans un contexte d'emploi raréfié, sous des statuts autres que le CDI, les statuts précaires n'interdisant pas aux entreprises les avantages de la stabilisation de la main-d'œuvre sans présenter les contraintes d'une codification formelle par la réglementation» (op. cit., p. 110).

Young people are an important vector in transforming employment paradigms.

Les jeunes constituent un vecteur important de la transformation des normes d'emploi

M. Lacombe/launif





Training institutions (apprenticeship or job training while still at school) are often claimed to have an influence on young people entering the job market

P. Graffion/Urba Images

Les institutions de la formation (apprentissage ou formation professionnelle sous statut scolaire) sont souvent invoquées comme ayant une influence sur l'accès à l'emploi des jeunes

tion de ces normes d'emploi. Les modalités, la cohérence et les contradictions de ces normes d'emploi restent à déterminer. D'une part, on constate l'amplification des tendances à la précarisation de la relation d'emploi et au fractionnement des statuts. D'autre part, autour de la logique des compétences ou de la formation «tout au long de la vie», il est affirmé que les performances et l'adaptabilité des salariés sont conditionnées par la mise en place de relations de travail assurant une implication dans les résultats et une sécurisation des trajectoires professionnelles.

L'hypothèse forte des travaux présentés ici est que les jeunes constituent un vecteur important de la transformation des normes d'emploi.

Deux approches de l'insertion

L'insertion professionnelle peut être conçue de deux façons. D'une part comme processus inscrit dans la durée. Par cette «insertion relative», les jeunes vont progressivement se défaire de leurs caractéristiques spécifiques sur le marché du travail, eu égard aux actifs d'âge mûrs. On dira alors qu'un individu est inséré lorsque ces caractéristiques en termes de chômage, de position relative sur le marché du travail, ne le distinguent plus de l'ensemble des autres actifs. L'«insertion diachronique» est le marquage de ce processus par le temps historique ; ce qui fait que la fameuse borne finale de l'insertion qui interroge tant les spécialistes ne peut plus être aujourd'hui ce qu'elle a été hier. A travers cette deuxième dimension, les jeunes ne sont plus seulement étudiés comme une catégorie cible d'effets plus ou moins sélectifs du marché du travail. Ils sont perçus comme un vecteur de transformation des normes d'emploi et de mobilité. Il ne s'agit plus de cerner la spécificité d'un état (effet d'âge) mais d'appréhender les contours de transformations en genèse (effet de génération).

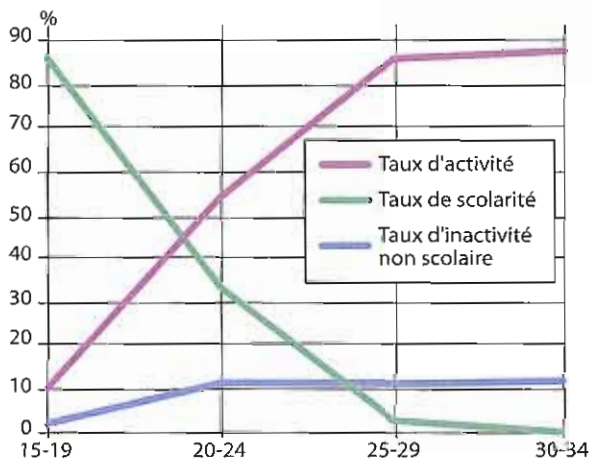


Les normes d'emploi dévolues aux jeunes se construisent donc largement autant sur des usages spécifiques des statuts d'emploi que sur ces statuts spécifiques eux-mêmes. D'où l'intérêt, troisième idée, de se pencher sur ces normes en cherchant à aller au-delà d'une hypothèse de précarité généralisée. Les normes d'emploi ne recouvrent pas seulement les statuts juridiques. Elles désignent les modalités de reconnaissance et de valorisation des qualifications, de mobilité professionnelle et de médiations collectives de l'emploi à travers les relations professionnelles.

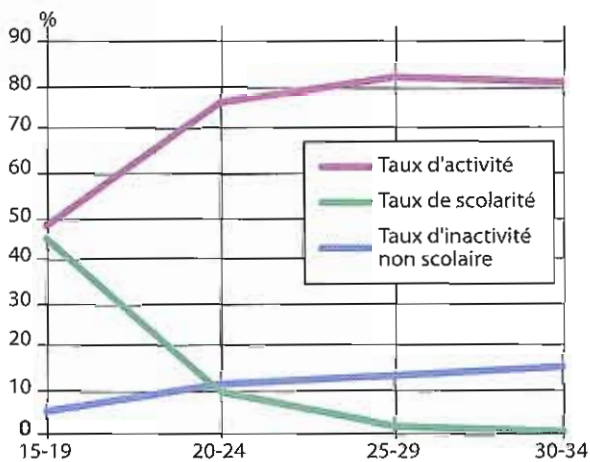
Un des enjeux des grandes mutations à l'œuvre sur le marché du travail depuis l'ébranlement du modèle fordiste, depuis 25-30 ans, c'est précisément la transforma-

Données d'activité, de formation, de chômage et de statut d'emploi

France



Royaume-Uni



On peut « opposer » les configurations latine, française et suédoise de très faible taux d'activité des 15-19 ans à celles de l'Allemagne (apprentissage) et surtout du Royaume-Uni où existent d'importants chevauchements entre formation et emploi.

La comparaison internationale confirme l'hypothèse de transformations des normes d'emploi

La comparaison internationale permet de relativiser les approches. Le sens d'un indicateur comme par exemple le CDD (contrat à durée déterminée) pour mesurer la précarité de l'emploi doit être rapproché du contexte législatif. Dans le contexte britannique, où la grande souplesse du *permanent contract* accorde une liberté totale de licenciement sur les deux premières années après l'embauche, l'intérêt à recourir au *fixed term contract*, est moindre. La perspective des comparaisons présentées ici est de prendre en compte à la fois les spécificités institutionnelles propres aux ensembles nationaux et les tendances homogénéisantes qui les traversent. Ceci dans le double contexte d'une pression concurrentielle accrue sur les organisations productives et du processus d'intégration européenne.

Un certain nombre de travaux européens présentés dans le rapport Supiot remis à la Commission européenne² pointe le fractionnement des statuts d'emploi, la crise du modèle des contrats salariaux non temporaires et standardisés, fondés sur le troc entre un haut niveau de subordination compensé par un haut niveau de stabilité et de prestations sociales. Les travaux sur les jeunes confirment ce diagnostic³.

Au-delà du pointage des différences et des ressemblances, l'enjeu de cette comparaison est de produire de nouvelles variables interprétatives des règles et de leur changement. Interpréter l'ampleur du chômage des jeunes ou interpréter l'arbitrage intergénérationnel en matière de chômage renvoie à des variables explicatives différentes en termes d'institutions. Par exemple, les institutions de la formation (apprentissage ou formation professionnelle sous statut scolaire) sont souvent invoquées comme ayant une influence sur l'accès à l'emploi des jeunes. En général l'apprentissage est loué. La comparaison internationale montre que ces simples variables institutionnelles ne suffisent pas à expliquer les

performances en matière d'insertion. L'apprentissage en Allemagne s'est trouvé conforté alors qu'il s'est effondré au Royaume-Uni depuis les années 70. Symétriquement, si la formation professionnelle sous statut scolaire est souvent considérée comme dysfonctionnelle en France et dans les pays latins qui ont mis en place des statuts d'alternance ; elle fait, en Suède, l'objet d'un compromis très fort. Pour résumer, plus que les institutions elles-mêmes, c'est le jeu plus ou moins coopératif des acteurs de l'insertion qui explique la performance des systèmes. L'engagement actif des acteurs allemand et suédois explique fondamentalement la bonne santé relative de systèmes de formation pourtant très différents entre eux.

(2) Supiot A., 1999, « Au-delà de l'emploi », Flammarion

(3) Lefresne F., 1999, *Systèmes nationaux d'insertion professionnelle et politique publique de l'emploi en direction des jeunes : une comparaison européenne*, Thèse de doctorat de science économique, Paris I.

Le maintien d'une hétérogénéité des situations nationales

Un premier cadrage général réalisé à partir des données d'activité, de formation, de chômage et de statut d'emploi (temps plein/temps partiel) traduit une forte hétérogénéité des situations nationales et une grande difficulté à faire ressortir des groupes de pays homogènes au regard des variables étudiées⁴. Donnons trois exemples parmi d'autres de cette hétérogénéité :

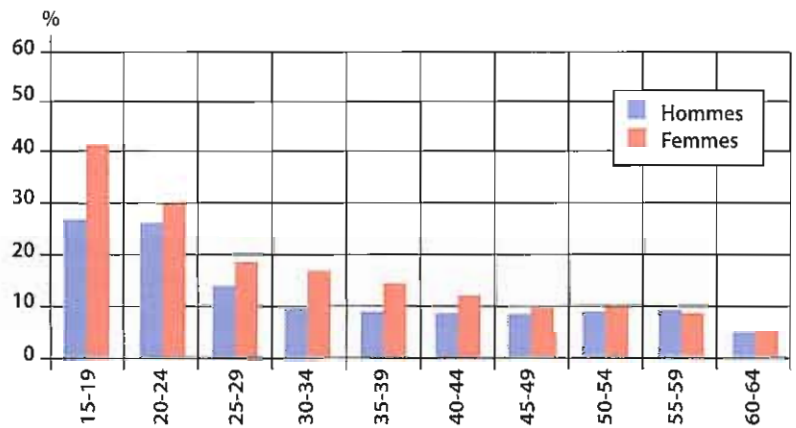
En premier lieu, on peut « opposer » les configurations latine, française et suédoise de très faible taux d'activité des 15-19 ans à celles de l'Allemagne (apprentissage) et surtout du Royaume-Uni où existent d'importants chevauchements entre formation et emploi. Dans ces deux pays, les quatre cinquièmes des 15-19 ans en emploi suivent parallèlement une formation longue (i.e. école d'enseignement générale ou formation professionnelle de plus d'un an).

En second lieu, l'examen des taux de chômage par tranches d'âge quinquennales fait ressortir des contrastes là aussi importants selon les pays. On peut toutefois grossièrement opposer deux groupes. Dans le premier groupe (Allemagne, Royaume-Uni, Suède), le taux de chômage est en moyenne assez bas et relativement proche d'une tranche à l'autre. Dans le second groupe (France, Italie, Espagne), le taux de chômage est en moyenne élevé et très différencié selon l'âge.

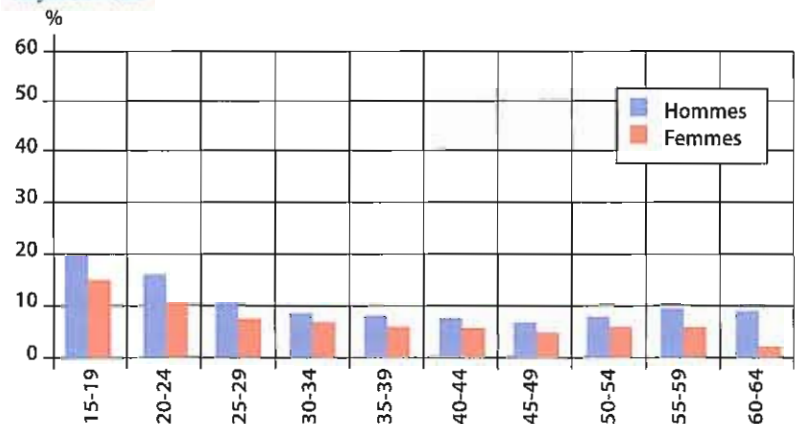
(4) Fondeur Y., Lefresne F., 2000, « Les jeunes, vecteurs de transformation des normes d'emploi ? », Travail et Emploi, n° 83 (2/2000).

Les taux de chômage moyens 1995-1997

France



Royaume-Uni



Dans le premier groupe (Allemagne, Royaume-Uni, Suède), le taux de chômage est en moyenne assez bas et relativement proche d'une tranche à l'autre. Dans le second groupe (France, Italie, Espagne), le taux de chômage est en moyenne élevé et très différencié selon l'âge.

En troisième lieu, si la part du temps partiel dans l'emploi est très variable d'un pays à l'autre, elle varie également fortement selon les tranches d'âge et le sexe. Elle est particulièrement importante pour les jeunes au Royaume-Uni et en Suède, mais sensiblement plus faible en Espagne, en Italie, et en Allemagne. La France occupe de ce point de vue une position intermédiaire, avec une forte différenciation entre hommes et femmes. L'introduction de la distinction

entre temps partiel subi et le temps partiel choisi laisse apparaître des différences importantes entre tranches d'âge jeunes, mais aussi entre pays. En général, le temps partiel est moins subi pour les plus jeunes (15-19 ans) mais l'écart est sensible entre l'Allemagne ou l'Espagne où la part de temps partiel subi est faible et la Suède ou le Royaume-Uni où elle est forte. Cette part est globalement plus forte pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes.

Jeunes : employables et vulnérables

Taux de concentration relative de l'emploi (moyenne 1995-1997)

Des phénomènes de polarisation commune

Inversement à ces premières données de cadrage, l'analyse sectorielle de l'emploi des jeunes montre que les phénomènes de polarisation sont très proches d'un pays à l'autre. Les jeunes se polarisent sur des secteurs créateurs d'emploi, notamment celui des services aux particuliers et sur des normes en extension dans l'emploi (travail temporaire, temps partiel, statuts de la politique de l'emploi). Cela permet de légitimer l'hypothèse selon laquelle les jeunes seraient les vecteurs des transformations structurelles des normes d'emploi. Ces nouvelles normes peuvent résulter de différentes causes : recherche par les jeunes de «petits boulots» permettant de financer leurs études de plus en plus longues (la concentration des jeunes dans les formes particulières d'emploi demeure cependant élevée si l'on exclut les étudiants exerçant une activité professionnelle) ; normes introduites par la politique de l'emploi jouant ici un rôle de vecteur important. On peut aussi évoquer des stratégies plus globales des firmes de plus en plus fondées sur une flexibilité du temps de travail et de l'emploi lui-même. De ce point de vue, il convient d'être prudent et de ne pas assimiler trop rapidement contrat temporaire et précarité.

Par ailleurs ont été constatés, dans les six pays, des phénomènes communs de baisse du salaire relatif des jeunes et de «déclassement» (désajustement entre la qualification du jeune mesurée par le diplôme et la qualification du poste sur lequel il est embauché) qui témoignent d'une situation plus difficile des générations récentes par rapport à celle de leurs aînés.

L'importance du chômage relatif des jeunes et la décline sensible de la part des jeunes dans l'emploi a engendré un diagnostic d'exclusion des jeunes de l'emploi. Or la proportion de jeunes dans les recrutements demeure élevée (en France, 54 % dans les établissements de plus de 10 salariés). Le développement de l'emploi temporaire explique largement ce dynamisme : quatre embauches de jeunes sur cinq se font sur contrat à durée déterminée. Le diagnostic de l'exclusion des jeunes est donc erroné ; il s'agit davantage d'un remodelage des trajectoires d'insertion, en grande partie fondée sur des statuts nouveaux, leur conférant une position instable et fragmentée. Cette position se caractérise par une forte employabilité (au sens purement statistique de la probabilité d'accéder à un emploi quel qu'il soit) et une forte vulnérabilité au chômage associée à la nature des emplois occupés, d'où les effets de *revolving door* sur le marché du travail (alternance emploi précaire-chômage). Plus on est jeune, plus on a de chances de sortir du chômage, mais pour des emplois de plus en plus précaires qui constituent l'essentiel des flux d'emplois créés sur le marché du travail⁵. Ces effets ont été statistiquement mis en évidence dans les six pays européens. Le processus diachronique de transformation des normes d'emploi subit lui-même la marque d'une forte segmentation que l'on repère dans la diversité même des trajectoires d'accès à l'emploi. Pour certains jeunes, les phénomènes de précarisation apparaissent à la fois précoces et durables. Les trajectoires construites sur des alternances de séquences, travail temporaire impliquant le déclassement, chômage, temps partiel avec retour aux études, sont devenues majoritaires pour les moins qualifiés.

[5] Degenne A. et Lebeaux M.O., 1999, Etudes sur les sorties du chômage : comparaisons jeunes et adultes, Convention d'étude n° 2, Commissariat général du Plan, 1999

France

Hommes	15-19	20-24	25-29	30-34
Agriculture	-	1,02	0,84	0,90
Industrie	0,89	1,07	1,01	0,99
Construction	2,19	1,08	0,93	0,98
Serv particuliers	1,94	1,41	1,19	1,09
Serv entreprises	-	0,84	1,02	1,06
Bque Immobilier	-	-	0,83	0,90
Administration	0,31	0,74	0,91	0,97
Education	0,27	0,66	0,87	0,84
Santé	-	-	0,87	0,98

Femmes	15-19	20-24	25-29	30-34
Agriculture	-	-	0,48	0,60
Industrie	-	0,98	1,06	1,03
Construction	-	-	0,84	1,00
Serv particuliers	2,60	1,51	1,08	0,98
Serv entreprises	-	1,13	1,29	1,18
Bque Immobilier	-	0,75	0,89	1,00
Administration	-	0,59	0,81	0,99
Education	-	0,74	0,98	0,89
Santé	-	0,85	0,95	1,04

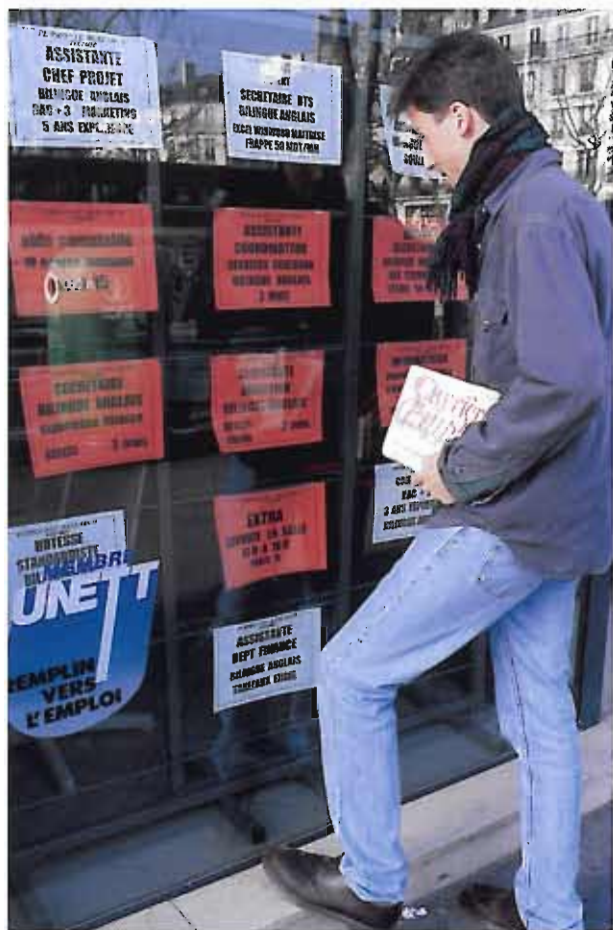
Royaume-Uni

Hommes	15-19	20-24	25-29	30-34
Agriculture	-	0,90	0,80	-
Industrie	0,73	0,97	0,99	1,04
Construction	0,77	0,99	1,04	0,97
Serv particuliers	2,58	1,45	1,01	0,89
Serv entreprises	0,45	0,84	1,02	1,03
Bque Immobilier	-	1,15	1,26	1,20
Administration	-	0,70	0,98	1,18
Education	-	0,37	0,71	0,69
Santé	-	0,65	0,90	1,11

Femmes	15-19	20-24	25-29	30-34
Agriculture	-	0,62	-	-
Industrie	0,79	1,14	1,20	1,04
Construction	0,77	-	0,81	1,00
Serv particuliers	2,26	1,21	0,92	0,87
Serv entreprises	-	1,24	1,31	1,15
Bque Immobilier	0,44	1,44	1,53	1,26
Administration	-	0,84	1,09	1,17
Education	-	0,42	0,67	0,79
Santé	0,41	0,75	0,86	1,08

L'analyse sectorielle de l'emploi des jeunes montre que les phénomènes de polarisation sont très proches d'un pays à l'autre.





M. Castro/Urba Images

The prevalence of relative unemployment among young people and a significant drop in terms of the number of young people in employment points to the exclusion of young people in terms of employment. However, young people still account for a high proportion of those recruited (54% in France in establishments with over 10 salaried employees).

L'importance du chômage relatif des jeunes et la clévue sensible de la part des jeunes dans l'emploi a engendré un diagnostic d'exclusion des jeunes de l'emploi. Cependant, la proportion des jeunes dans les recrutements demeure élevée (En France, 54 % dans les établissements de plus de 10 salariés).

Les diplômés, même s'ils sont confrontés aux difficultés que connaissent tous les débutants, ont cependant des trajectoires de mobilité ascendante. C'est ainsi une forte insécurité inégalement distribuée qui caractérise le nouveau modèle d'emploi inauguré par les générations récentes. Cette forte segmentation des trajectoires d'insertion est repérée partout en Europe, le critère du niveau de diplôme ayant tendance à se renforcer.

Transformations profondes pour une génération entière

L'examen des normes d'emploi et de salaire des jeunes traduit à la fois un renforcement des effets de segmentation du marché du travail (voire une institutionnalisation à travers la politique publique de l'emploi, ou l'instauration d'un salaire minimum particulier pour les jeunes) mais aussi la transformation profonde de ces normes pour une génération entière. Nous avons mis l'accent sur les transformations qui affectent l'ensemble d'une génération entrant sur le marché du travail et contribuent à creuser un fossé avec la précédente, invalidant l'hypothèse d'un rattrapage. L'entrée dans le nouveau système d'emploi et de mobilité ne peut être appréhendée que sous l'angle de contradictions fortes : d'un côté, la recherche d'une implication accrue dans le travail, l'exhortation à la compétence comme facteur de compétitivité, et de l'autre la fragilisation du statut d'emploi, la multiplication des pratiques de déclassement, et la pression sur l'emploi et les salaires. Les aspirations à la mobilité, à la formation dans l'emploi, à la diversification des primo-expériences d'emploi existent dans un univers où l'adaptabilité et la réactivité des jeunes aux changements sont valorisées. En même temps les conditions d'exercice de ces compétences n'induisent pas nécessairement l'efficacité attendue. D'où le paradoxe suivant : les jeunes, compte tenu des situations qu'ils occupent sur le marché du travail ne sont bien souvent pas en position de se signaler comme compétents ou parfois même de construire cette compétence.

Références bibliographiques

- [1] Lochet J.F., 1997, «L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises» in *L'insertion professionnelle, analyses et débats* (collectif coordonné par Vernières, M.).
- [2] Supiot A., 1999, «Au-delà de l'emploi», Flammarion
- [3] Lefresne F., 1999, *Systèmes nationaux d'insertion professionnelle et politique publique de l'emploi en direction des jeunes. une comparaison européenne*, Thèse de doctorat de science économique, Paris I.
- [4] Fondeur Y., Lefresne F., 2000, «Les jeunes, vecteurs de transformations des normes d'emploi ?», *Travail et Emploi*, n° 83 (2/2000).
- [5] Degenne A. et Lebeaux M.O., 1999, *Études sur les sorties du chômage : comparaisons jeunes et adultes*, Convention d'étude n° 2, Commissariat général du Plan, 1999.

Young people: insecure forms of employment & routes into the job market

The theme of the workshop "insecure forms of employment: transition or marginalisation" poses a key question. Whether or not insecure forms of employment simply act as a transitional phase which enables people to gain job experience or explore different avenues which is used to adjust supply and demand in the job market, i.e. whereby said insecure employment is absorbed on entry into the job market or if it results in long term exclusion from key, more stable jobs.

To answer this question it is necessary to examine both insecure forms of employment and entry into the job market.

Insecure forms of employment & entry into the job market

Assessing CDIs (permanent employment contracts) versus CDDs (fixed term employment contracts)

Research by Serge Paugam has shed light on the concept of insecure employment. A certain number of ideas are worthy of study. Firstly insecure employment is not one-dimensional. In particular, job insecurity (fragility of employment) and work insecurity (mediocre working conditions, pay and career prospects) do not automatically go hand in hand. The second idea, related to the first is that legal employment status is not necessary a good indicator of job insecurity.

Lochet's approach seriously assesses CDDs versus CDIs as a means of understanding job stability. "The time taken to gain a CDI is not particularly meaningful indicator in itself to characterise the culmination of the process involving entry into the job market as indeterminate permanent employment contracts are not the same thing as a long term job. Furthermore, loyalty to the company is possible when jobs are scarce, under statuses other than CDI. Insecure statuses can enable companies to enjoy the benefits of a stable workforce without the constraints associated with formal codification in the form of regulations" (op. cit., p. 110). As a result employment paradigms for young people are widely constructed as much on specific usages of employment statuses as on said specific statuses themselves. Whence the value, a third idea, of examining said paradigms - going beyond the idea of general employment insecurity. Employment para-

digms are not merely synonymous with legal statuses they describe methods of qualification recognition and reward, professional mobility and collective work mediation via working relationships.

One of the key issues of the major changes to have affected the job market since the shake-up of the Ford model in the last 25-30 years is precisely the transformation of such working paradigms. The terms and conditions, coherence and contradictions of said employment paradigms remain to be determined. On the one hand notable trends such as non-permanent employment relations and the splintering of statuses have emerged. On the other, part of a pattern towards "lifelong" skills or training, the emergence of employment relations that offer an interest in profits and secure professional prospects in exchange for salaried employee performance and adaptability.

The main hypothesis of the research presented here is that young people are an important vector in transforming employment paradigms.

Two approaches to entering the job market

Entering the job market can be seen from two different angles. One view is that it is a process over time seen as "relative insertion" whereby young people are progressively disassociated from their specific characteristics in the job market with respect to older working people. Individuals are deemed to have entered the job market when characteristics such as unemployment, relative position on the labour market no longer set them apart from other working people. "Diachronic insertion" refers to a historic process by historic time whereby entering the job market is a final milestone, the subject of much speculation among specialists, which is no longer what it used to be. Seen from the second point of view young people are no longer studied as a target category subjected to the varying selectivity of the employment market. Instead they are perceived as a vector for transforming employment and mobility paradigms. It is no longer a matter describing a particular status (age effect) but of apprehending transformation paradigms as they emerge (generational effect).

International comparison confirms the employment paradigm transformation theory

International comparison enables a range of different approaches to be assessed. The meaning of an indicator such as a CDD (fixed term contract) for example as a measure of job precariousness needs to be compared to the legislative context in question. In Britain where permanent contracts are highly flexible and grant total freedom to fire the employee in the first two years of employment there is very little point in using fixed term contracts. For the purposes of comparison we

need to take into account both institution-specific issues of the national bodies in question and the paradigm trends experienced by the latter. The context of this process is heightened competitive pressure on productive organisation and European integration. A certain number of European projects presented in the Supiot report submitted to the European Commission highlight a splintering of employment statuses, crisis in terms of non-temporary, standard salaried employment contracts which are a trade-off between a high level of subordination compensated by a high level of stability and welfare benefits. Research on young people confirms this observation.

In addition to highlighting differences and similarities the purpose of this comparison is to produce new interpretive variables of the rules and the way in which they change. Interpreting the scale of unemployment among young people or interpreting inter-generational arbitrage in terms of unemployment involves different institutional explanatory variables. Training institutions for example (apprenticeship or job training while still at school) are often claimed to have an influence on young people entering the job market. Generally speaking the role of apprenticeship is highly praised in this respect. An international comparison indicates that said simple institutional variables do not adequately explain performances in terms of entering the job market. Although apprenticeship is on the rise in Germany it has just about collapsed in the United Kingdom since the 70s. In contrast job training while still at school is often considered dysfunctional in France and in Latin countries that have instituted sandwich training statuses. In Sweden it is seen as involving a very high degree of compromise. To sum up, rather than the institutions themselves, it is the varying degree of cooperation on the part of those involved in entering the job market that is a determining factor in system performance. Active involvement on the part of German and Swedish players is a key factor in contributing towards the relative health of their respective training systems which are nevertheless very different.

The maintenance of a wide variety of national situations

An initial study based on profession, training, unemployment and employment status (full time/part time) statistics points to a wide range of different national situations and great difficulty in identifying standard countries with respect to the variables studied. The following examples are but three of said heterogeneity:

Firstly it is possible to make a "distinction" between Latin, French and Swedish situations where very few young people between the ages of 15 to 19 work and that of Germany (apprenticeship) and above all the United Kingdom where there is a significant overlap



between training and employment. In both of the countries in question four fifths of 15-19 years old in employment are also on long-term training courses (i.e. ordinary schools or professional training school courses lasting over one year).

Secondly, a study of unemployment rates involving five-year age groups once again points to major contrasts by country. There are strong contrasts between the two main groups. In the first group (Germany, United Kingdom, Sweden) the average unemployment rate is quite low and relatively similar from one age group to the next. In the second group (France, Italy, Spain) the unemployment rate is on average very high and highly differentiated by age group.

Thirdly although the proportion of part time work in terms of overall employment varies highly from one country to another, it also varies highly by age group and gender. It is particularly high for young people in the United Kingdom and Sweden but significantly lower in Spain, Italy and Germany. France comes about halfway with a clear distinction between men and women. A distinction between mandatory part time and optional part time highlights major differences between young peoples' age groups and between countries. Generally speaking, part time is more or less obligatory for the youngest (15-19 years old) although there is a significant variation between Germany and Spain where mandatory part time work accounts for a low proportion and Sweden and or the United Kingdom where it is high. Overall the proportion is higher for young women than for young men.

Common polarisation phenomena

In contrast to the initial statistics studied, a sectorial analysis of youth employment indicates highly similar polarisation phenomena from one country to another. Young people are polarised in sectors that create employment such as consumer services in employment paradigms that are becoming increasingly widespread (temporary work, part time work, employment strategy statuses). This would appear to confirm the hypothesis that young people are vectors for the structural transformation of employment paradigms. New paradigms can be attributed to a range of different reasons: young people hunting for "pocket-money jobs" to finance increasingly long studies (the concentration of young people in specific forms of employment still remains high excluding students who are studying and working), the paradigms introduced by employment policy which act as a major vector in this respect. Another factor is the fact that firms have increasingly global strategies which are demanding in terms of working hours and job itself. In this respect it is important not to jump to the conclusion that temporary employment contracts necessarily mean insecure employment.

Furthermore research for the six countries concerned has highlighted common phenomena: a relative drop in young peoples' wages and "down-grading" (young people over-qualified for the posts for which they are hired) which suggests that the situation is more difficult for younger generations than previous generations.

Young people: employable & vulnerable

The prevalence of relative unemployment among young people and a significant drop in terms of the number of young people in employment points to the exclusion of young people in terms of employment. As a result young people still account for a high proportion of those recruited (54% in France in establishments with over 10 salaried employees). A rise in temporary employment largely accounts for said dynamics with four out of five young people hired on a fixed term contract basis. The theory that young people are excluded would therefore appear to be unfounded. It is more an issue of remodelling routes into the job market for the most part based on new statuses that place them in an unstable, fragmented position. This position is due to the fact that they are both highly employable (in the purely statistical sense of the term in terms of the probability of gain-

ing employment) and highly vulnerable in terms of unemployment due to the type of jobs they are in, whence the revolving door effects of the job market (alternating phases of insecure employment-unemployment). The younger the person, the greater the chances of avoiding unemployment, even though insecure employment accounts for most of the jobs created in the job market - effects that have been statistically highlighted in six European countries.

The diachronic process of employment paradigm transformation has experienced a trend towards high segmentation which can best be seen in terms of diversity even when it comes to routes into the job market. Job insecurity for some young people appears to have both early and long-term effects. Employment courses involving alternating sequences of down-graded temporary work, unemployment, part-time work with people returning to their studies are now the most common for the least qualified. Even faced with the difficulties encountered by all beginners qualified people nevertheless manage to have upwardly mobile paths. An uneven distribution of high insecurity characterises the new employment model for the youngest generations. A strong segmentation of paths into the job market was observed throughout Europe with level of qualification as a determining factor tending to become more pronounced.

Far-reaching transformations affecting an entire generation

A study of young people's employment paradigms and wages highlights the effects of segmentation in the job market (this is even institutionalised in the form of government employment policy or the creation of a minimum wage specifically designed for young people) as well as the far-reaching transformation of said paradigms affecting an entire generation. We have emphasised the transformations affecting an entire generation entering the job market, setting it apart from the previous one and making it impossible to catch up. Entry into the new employment system and mobility are marked by strong contradictions: on the one hand, a quest for higher levels of involvement in work, the fostering of skills as a factor for competitiveness versus increasingly fragile employment status, more widespread down-grading and pressure on employment and wages. Young people can enjoy mobility, job training, a wide range of initial job experiences in a universe where they are also expected to be adaptable and responsive to change. At the same time the conditions in which said skills are exercised do not necessarily produce the hoped-for efficiency. Whence the following paradox, i.e. given the situations that young people occupy in the job market they are not often in a position to make the most of their skills or even acquire skills.



OFFRES D'EMPLOI

Les trajectoires sur le marché du travail francilien au cours des années 90

Luc Brière
Insee Ile-de-France

Les années 90 ne représentent pas une période uniforme pour les entrées dans l'emploi. Ainsi, le creux conjoncturel de 1993 marque une dégradation des accès à l'emploi. Par la suite, le taux de reprise d'emploi des chômeurs se stabilise. Pour les jeunes, le passage par une forme particulière d'emploi peut constituer une étape vers l'emploi stable. A la fin des années 90, l'insertion professionnelle des sortants du système éducatif s'améliore sous l'effet d'un environnement économique plus favorable induisant de nombreuses créations d'emplois.



Employment trends on the greater Paris area job market during the 90s

Luc Brière
Insee Ile-de-France

The nineties were patchy in terms of gaining employment. The 1993 recession saw a marked fall in access to employment. The rate at which the unemployed returned to work subsequently stabilised. As far as the young were concerned insecure employment can be an intermediate stage towards a permanent employment. At the end of the 90s greater numbers of young people coming out of education were able to gain employment in a more favourable economic environment generating numerous jobs.

Continued on page 160

Dans la composante fric­tionnelle du chômage, la position de demandeur d'emploi ne constitue le plus souvent qu'un état transitoire de courte durée, dans le passage d'un emploi à un autre. Néanmoins, cette situation n'apparaît pas dominante au cours des années 90. La sortie du chômage y est globalement difficile, surtout au début de la décennie, même si les parcours se différencient selon l'âge et le niveau de diplôme.

En janvier 1999, en Ile-de-France, 30 % des personnes au chômage un an plus tôt occupent un emploi. Cette proportion s'élevait à 34 % au début de la décennie. Mais le recul est concentré entre 1990 et 1993. Ensuite, la part des trajectoires du chômage vers l'emploi se stabilise à environ 30 %. Ce mouvement général se différencie selon le type d'emploi occupé. Ainsi la diminution en début de période des transitions vers l'emploi concerne exclusivement les emplois stables¹. En sens inverse, les destinations vers les formes particulières d'emploi progressent de 4 points entre 1990 et 1994 et demeurent constantes jusqu'à la fin des années 90.

Après le chômage (Ile-de-France)

unité : %	mars-91	mars-93	janv-99
Proportion de personnes au chômage un an plus tôt qui occupent un emploi en...	34	30	30
dont un emploi stable	26	19	18
une forme particulière d'emploi	8	11	12
Proportion de personnes au chômage un an plus tôt qui sont encore au chômage en...	61	67	67
Proportion de personnes au chômage un an plus tôt qui sont inactives en...	5	3	3
Ensemble	100	100	100

Source : Insee, enquêtes Emploi

Sortir du chômage entre 1990 et 1999 : difficultés accrues jusqu'en 1993

Au cours de la période 1990-1999, les risques pour un individu, une fois au chômage, d'y rester l'année suivante sont forts. De plus, les chances de sortir vers l'emploi tendent à décroître en début de période. Comme le montrent les données de l'enquête Emploi réalisée chaque année par l'Insee, ces situations, caractéristiques de «trappes à chômage» s'établissent en 1999 à un niveau comparable en Ile-de-France et en province, et apparaissent moins accentuées pour les jeunes.

Sur 100 personnes comptées comme chômeurs en janvier 1998 par l'enquête Emploi, 67 sont toujours chômeurs en janvier 1999. Cette proportion des individus qui restent au chômage à deux enquêtes consécutives augmente au début des années 90 en passant de 61 % en 1991 à 68 % en 1994. Ensuite, ce type de transition se stabilise jusqu'à la fin de la période, mais représente toujours la part majoritaire des trajectoires.

(1) A partir des modalités des variables de l'enquête Emploi qui imposent d'emblée certains regroupements, les définitions suivantes sont utilisées :

- Emploi stable : salariés pour une durée non limitée, personnes à leur compte ou aidant un membre de leur famille dans leur travail ;
- Formes particulières d'emploi : contrats à durée déterminée, mission d'intérim, apprentissage, travail saisonnier, stagiaires de la formation professionnelle rémunérés.





En Ile-de-France, les proportions d'individus qui restent deux années de suite au chômage sont similaires à celles de province, ainsi que les parts des sorties vers l'emploi. Toutefois, les transitions vers l'emploi stable après le chômage sont plus fréquentes en Ile-de-France qu'en province au cours des années 90, mais diminuent plus vite. Inversement, la part des trajectoires du chômage vers une forme particulière d'emploi est moins élevée en Ile-de-France sur l'ensemble de la période. Des effets de structure expliquent en partie ces résultats, en particulier la part plus faible des formes particulières d'emploi et la plus forte proportion de diplômés en Ile-de-France.

Des parcours vers l'emploi plus aisés pour les jeunes et les diplômés

Les transitions du chômage vers l'emploi se différencient selon l'âge et le niveau de diplôme. Les jeunes et les diplômés sont dans une situation plus favorable.

Les jeunes de 15 à 29 ans ont plus de chances que les 30-49 ans d'occuper un emploi après une période de chômage : 43 % contre 31 % en 1999. En revanche, les personnes au chômage en fin de vie active se trouvent face à un risque élevé d'exclusion, puisque environ 80 % des individus de 50 ans ou plus au chômage une année donnée le demeurent l'année suivante.

For every 100 people registered as unemployed in January 1998, 67 were still unemployed one year on in January 1999. This proportion rose at the beginning of the 90s from 61% in 1991 to 68% in 1994.

M. Lacombe/aurif

Sur 100 personnes comptées au chômage en janvier 1998, 67 le sont toujours en janvier 1999. Cette proportion augmente au début des années 90 en passant de 61 % en 91 à 68 % en 94.

De même, le niveau de diplôme conditionne également des transitions plus ou moins fréquentes vers l'emploi. Ainsi, plus le diplôme obtenu est élevé, plus la part des trajectoires vers l'emploi stable est forte. Cependant, quel que soit le diplôme, les sorties du chômage vers l'emploi stable n'ont pas retrouvé en fin de période les proportions observées au début de la décennie. La part des individus au chômage une année donnée qui le restent l'année suivante augmente le plus fortement pour les diplômés de niveau BEPC, CAP et BEP (+ 12 points), mais demeure maximale pour les non diplômés.

En revanche, la distinction hommes-femmes n'est pas significative pour les transitions du chômage vers l'emploi.

The level of qualification is more or less a contributing factor in gaining permanent employment. The higher the qualification, the greater the proportion that gains permanent employment.

P. Graffion/urbainimages

Le niveau de diplôme conditionne des transitions plus ou moins fréquentes vers l'emploi stable. Plus le diplôme obtenu est élevé, plus la part des trajectoires vers l'emploi stable est forte.



Les formes particulières d'emploi, une voie d'insertion sur le marché du travail

L'accès à un emploi stable sur le marché du travail peut être précédé par l'occupation d'une forme particulière d'emploi. Néanmoins, ce parcours «forme particulière d'emploi vers emploi stable» ne retrouve pas en 1999 le niveau du début des années 1990, malgré une remontée en fin de période. La forme particulière d'emploi peut être une situation qui se prolonge, même si pour les jeunes cela peut représenter, davantage que pour les plus âgés, une étape vers l'emploi stable.

En Ile-de-France, sur 100 personnes occupant une forme particulière d'emploi en janvier 1998, 58 travaillent toujours dans les mêmes conditions en janvier 1999, 19 occupent un emploi stable, 19 sont au chômage et 4 sont inactives. En 1990, seulement 53 % des individus occupaient deux années de suite une forme particulière d'emploi. Ce type de trajectoire a donc augmenté de 5 points sur la période, mais ce mouvement est en réalité entièrement limité à la première moitié des années 90. Dans le même temps, les chances d'occuper un emploi stable après une forme particulière d'emploi régressent jusqu'en 1994, puis se stabilisent, avant de s'accroître en 1999 de 2 points (à 19 %). Quant à la proportion des trajectoires «formes particulières d'emploi vers chômage», elle est globalement, en 1999, au même niveau qu'en début de période, soit 19 % également.

La principale différence par rapport à la province porte sur les plus fortes chances en Ile-de-France de passer d'une forme particulière d'emploi à un emploi stable, même si le recul au cours des années 90 de la part des transitions formes particulières d'emploi vers l'emploi stable est plus marqué en Ile-de-France. Cependant, des effets de structure interviennent également ici pour rendre compte des écarts Ile-de-France-province.

Après une forme particulière d'emploi (Ile-de-France)

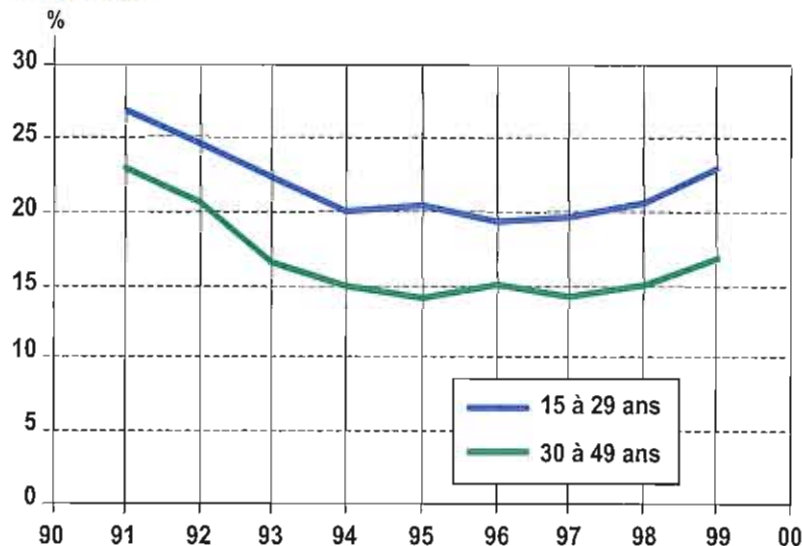
unité : %

	mars-91	mars-95	janv-99
Proportion de personnes occupant une FPE un an plus tôt et en emploi stable en...	24	17	19
Proportion de personnes occupant une FPE un an plus tôt et toujours en FPE en...	53	58	58
Proportion de personnes occupant une FPE un an plus tôt et au chômage en...	18	21	19
Proportion de personnes occupant une FPE un an plus tôt et inactive en...	5	4	4
Ensemble	100	100	100

Source : Insee, enquêtes Emploi

Note : FPE signifie forme particulière d'emploi

D'une forme particulière d'emploi vers l'emploi stable (Ile-de-France)



Lecture : en mars 1999, 17% des 30-49 ans et 23 % des 15-29 ans qui occupaient une forme particulière d'emploi en 1998 ont un emploi stable.

Source : Insee, enquête Emploi 1990 à 2000.

(Moyennes mobiles sur 3 ans)

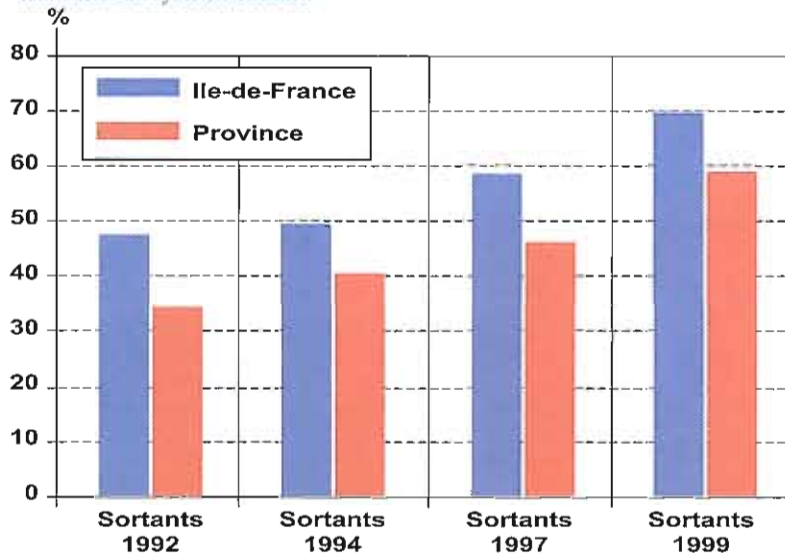


Women were primarily the least affected by insecure to permanent transitions during the 90s.

M. Lacombe/aurif

Les moindres transitions vers l'emploi stable après une forme particulière d'emploi au cours des années 90 concernent surtout les femmes.

Taux d'emploi des jeunes en mars de l'année qui suit leur sortie du système éducatif



Lecture : les jeunes sortis du système éducatif en 1999 ont un taux d'emploi de 70 % en mars 2000 en Ile-de-France et de 59 % en province.

* tous types d'emplois confondus (emplois stables et formes particulières d'emploi).

Les moindres transitions vers l'emploi stable après une forme particulière d'emploi au cours des années 90 concernent surtout les femmes (- 8 points au lieu de - 3 points pour les hommes). Ainsi, alors qu'au début des années 90 la proportion de transitions «forme particulière d'emploi vers emploi stable» était comparable pour les deux sexes, en 1999 les chances pour les femmes de suivre cette trajectoire sont inférieures de 4 points à celles des hommes.

Les chances d'accéder à un emploi stable après une forme particulière d'emploi sont les plus élevées pour les titulaires d'un diplôme au moins égal à bac + 2. Pour ces derniers, après avoir baissé jusqu'en 1995, la part des transitions «formes particulières d'emploi vers l'emploi stable» retrouve presque en 1999 le niveau atteint en 1991 (23 % contre 26 %). Pour les niveaux de diplôme inférieurs, on reste en fin de période sensiblement au-dessous de la proportion de début de période.

En début de vie active, les formes particulières d'emploi tendent à s'inscrire dans une phase d'insertion sur le marché du travail, en permettant d'accéder au marché primaire, celui des emplois stables, par opposition au marché secondaire caractérisé par des phases d'emplois instables et de chômage. En effet, les jeunes de 15 à 29 ans sont moins touchés que les personnes âgées de 30 à 49 ans par le recul des transitions d'une forme particulière d'emploi vers l'emploi stable. En outre, les 15-29 ans ont, sur toute la période, plus de chances que les 30-49 ans de passer d'une forme particulière d'emploi à un emploi stable : 23 % contre 17 % en 1999.

L'insertion des jeunes sortant du système éducatif s'améliore à la fin des années 90

L'allongement de la durée des études se poursuit au cours des années 90. La proportion de jeunes de 15 à 29 ans, inactifs une année donnée qui le demeurent l'année suivante, atteint 87 % et ne varie pas beaucoup au cours de la période. De ce fait, la part des transitions de l'inactivité vers l'emploi est globalement stable entre 1991 et 1999 à environ 10 %. Mais l'insertion dans l'emploi des jeunes sortant du système éducatif est plus favorable à partir de 1997. En outre, la situation des jeunes franciliens apparaît plus favorable que celle des jeunes de province.

Parmi les seuls sortants du système éducatif une année donnée, la proportion de ceux qui occupent un emploi en mars de l'année suivant leur sortie est en hausse entre le début des années 1990 et 1999. Ce taux d'emploi⁽²⁾ atteint en effet 70 % en mars 2000 pour les sortants de 1999, et était à peine de 50 % pour les sortants de 1992. De plus, les jeunes franciliens se trouvent dans une situation plus favorable que les jeunes de province, pour lesquels le taux d'emploi des sortants de 1999 n'était que de 59 % en mars 2000.

En considérant le taux d'emploi des jeunes sortis du système éducatif depuis moins de 5 ans, on observe une baisse de plus de 8 points entre 1990 et 1996, et une remontée à partir de 1997 pour atteindre plus de 78 % en 2000. L'amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail se mesure également à travers l'examen du taux de chômage. Ainsi, le taux de chômage des jeunes sortis du système éducatif depuis moins de 5 ans augmente de 1990 à 1996, puis recule à partir de 1997 pour atteindre 14 % en 2000.

(2) Le taux d'emploi mesuré ici prend en compte tous les types d'emploi, emplois stables et formes particulières d'emploi.

Le contexte économique plus porteur de la fin des années 90, avec un niveau de croissance plus élevé, influence favorablement les évolutions du marché du travail francilien en générant des créations d'emplois en nombre élevé, dont les jeunes ont en particulier pu bénéficier. La structure de la

population des jeunes franciliens en matière de qualification, avec une part importante de diplômés supérieurs, constitue également un élément favorable pour l'insertion sur le marché du travail des sortants du système éducatif. Mais cet élément est là davantage d'ordre structurel.



People continued to spend an ever-increasing amount of time in education during the 90s. The proportion of young people between the ages of 15 and 29 that were unemployed from one year to the next amounted to 87% and did not vary greatly during the period in question.

L'allongement de la durée des études se poursuit au cours des années 90. La proportion des jeunes de 15 à 29 ans, inactifs une année donnée qui le demeurent l'année suivante atteint 87 % et ne varie pas beaucoup sur la période.

M. Lacombe/aurif



Source et méthodologie

Les données présentées dans cet article proviennent de l'enquête Emploi réalisée chaque année par l'Insee au mois de mars (sauf en 1990 et 1999 où l'enquête a eu lieu en janvier). A chaque enquête, les individus de l'échantillon sont interrogés sur leur situation actuelle (emploi sans limitation de durée, forme particulière d'emploi, chômage, inactivité) et sont également questionnés pour connaître leur occupation au cours de chacun des douze mois précédents. On peut ainsi disposer d'une chronique de treize mois consécutifs. Ces statistiques issues du calendrier sont comprises au sens déclaratif et non au sens du Bureau International du Travail.

Bibliographie

- Anne Belleville, Christine Charpail, «Maintien dans l'emploi ou retour au chômage à l'issue d'un contrat initiative emploi : le poids de la conjoncture économique», *Premières Synthèses* n° 442, Dares, novembre 2000
- Pascale Poulet-Coulibando, Philippe Zamora, «Insertion des jeunes : sensible amélioration, surtout chez les diplômés», *Insee Première* n° 741, octobre 2000
- Insee - Liaisons sociales - Dares, «Entre l'emploi et le chômage», *Les dossiers thématiques*, n° 14, 1999.
- Alain Degenne, Marie-Odile Lebeaux, «Etude sur les sorties du chômage, comparaisons jeunes et adultes», Rapport du Lasmas (CNRS) pour le Plan, août 1999.
- Yannick L'Horty, «Les flux entre emploi, chômage et inactivité : une étude descriptive», Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, *Document de travail* 97-01.
- Maya Bacache, Romain Paserot, Stéphane Peltan, «Conséquences du passage par le chômage sur la carrière professionnelle. Analyse économique d'un stigmate», *Document de travail*, Direction de la Prévision, décembre 1996.

Dans les deux premières parties de l'étude, seuls ont été pris en compte les mois extrêmes de ce calendrier, séparés d'un an. L'interrogation au moment de l'enquête sur la position actuelle de l'individu vis-à-vis du marché du travail et sur la situation de l'année précédente au même mois peut être affectée "d'erreurs de mémoire". En outre, un individu peut avoir connu d'autres situations non appréhendées ici entre les deux points retenus. Par exemple, un individu peut avoir occupé un emploi entre les deux périodes de chômage séparées d'un an. Néanmoins, cette méthode permet de dresser un tableau d'ensemble de l'évolution des transitions sur le marché du travail au cours des années 90, cadrage dont l'objectif est principalement descriptif. Les données présentées sont des moyennes mobiles calculées sur trois ans, permettant ainsi de lisser les évolutions.

Dans la dernière partie de l'étude, les notions relatives aux jeunes sortant du système éducatif sont reprises du Bilan Formation-Emploi (Céreq, DPD, Insee - 1996). Le taux d'emploi mesure la proportion de jeunes ayant un emploi parmi les sortants de l'année ou depuis moins de 5 ans. Le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs à la population active des sortants.

Employment trends on the greater Paris area job market during the 90s

With a frictional component of unemployment the job seekers' position is usually seen as a short term, temporary interlude between jobs. However this situation does not appear to predominate during the 90s. Finding a job after a period of unemployment is difficult in general, especially so at the beginning of the decade although people were affected in different ways depending on their age and qualifications.

Finding a job after a period of unemployment between 1990 & 1999 - major difficulties up until 1993

During the period 1990-1999 the unemployed stood a high chance of being in the same situation one year on. Furthermore, the chances of finding a job fell at the beginning of the period in question. As the statistics of the Emploi survey performed on an annual basis by Insee¹ illustrate such situations, known as "unemployment traps", were on a comparable level in 1999 in both the Ile-de-France area and the average of other French regions and appeared to affect young people less.

In the Ile-de-France area in January 1999 30% of those unemployed one year earlier had found work. This proportion rose to 34% at the beginning of the decade. The greatest drop was between 1990 and 1993. The proportion of transitions from unemployment to employ-

ment stabilised at approximately 39% during this period. This general trend varies according to the type of job in question. Accordingly the fall in gaining employment at the beginning of the period exclusively affected stable jobs¹. In contrast, transition to insecure employment rose by 4 points between 1990 and 1994 and remained constant until the end of the 90s.

For every 100 people registered as unemployed in January 1998 by the Emploi survey 67 were still unemployed one year on in January 1999. The proportion of those still unemployed during two consecutive surveys rose at the beginning of the 90s from 61% in 1991 to 68% in 1994. This type of transition subsequently stabilised until the end of the period but still accounted for the majority of all paths.

In the Ile-de-France area the proportions of those unemployed two years in a row were similar to those in the provinces as were the proportion of those gaining employment. However, transitions to stable employment after a period of unemployment were more frequent in the Ile-de-France area than in the provinces during the 90s but fell more rapidly. In contrast the proportion of transitions from unemployment to insecure employment was lower in the Ile-de-France area for the period as a whole. Structural effects partly explain these results, in particular the lower proportion of insecure employment and the higher proportion of qualified people in the Ile-de-France area.

Easier for young people & qualified people to find jobs

Transitions from unemployment to employment vary according to age and level of qualification. Young people and qualified people come off the best.

Young people between the ages of 15 to 29 have a greater chance than those between the ages of 30-49 of finding a job after a period out of work: 43% versus 31% in 1999. In contrast people out of work towards the end of their working life faced a higher risk of exclusion with approximately 80% of people aged 50 or over out of work one year on.

Similarly, level of qualification is also a contributing factor in gaining employment. The higher the qualification, the greater the proportion that gain permanent employment. However, regardless of the qualification in question, transitions to permanent employment at the end of the period did not match the proportions observed at the beginning of the decade. The proportion of individuals that experienced the highest rise in terms of still being unemployed one year were those with BEPC, CAP and BEP (+ 12 points) qualifications. Unqualified people were still the harshest hit.

In contrast gender had no major impact in terms of gaining work after a period of unemployment.

Insecure employment, a channel for entering the job market

Access to a stable job in the employment market can be achieved via insecure employment. However, in 1999 the transition from "insecure employment to stable job" did not rise to the same level as at the beginning of the 1990s in spite of an improvement towards the end of the period in question. Insecure forms of employment can have prospects although they represent more of a step towards stable employment for young people than older people.

For every 100 people in the Ile-de-France in insecure employment in January 1998, 58 were still working in the same conditions in January 1999, 19 had a permanent job, 19 were unemployed and 4 out of work.

(1) Using the terms and conditions of variables in the Emploi survey which in addition to requiring the use of certain categories also employs the following definitions:

- Permanent employment: salaried employees on permanent contracts, self-employed persons or those helping a member of their family in their work.
- Insecure employment: CDDs- fixed term contracts, temping assignments, apprenticeship, seasonal work, paid professional trainees.



In 1990 only 53% of those interviewed held an insecure job for two consecutive years. This type of path therefore rose 5 points over the period in question but in actual fact this trend was entirely restricted to the first half of the 90s. At the same time the chances of being in a stable job after an insecure job fell up until 1994, then stabilised, before rising 2 points (19%) in 1999. The proportion of transitions from "insecure employment to unemployment" in 1999 was overall at the same level as at the beginning of the period, i.e. 19% too.

The main difference vis-à-vis the provinces is that in the Ile-de-France area people have a higher chance of transiting from insecure employment to a permanent job, even though insecure to permanent employment transitions were harder hit in the Ile-de-France area in the 90s recession. However, structural effects were also a contributory factor vis-à-vis Ile-de-France-province variations.

Women were primarily the least affected by insecure to permanent transitions during the 90s (- 8 points instead of - 3 points for men). Thus, at the beginning of the 90s the proportion of insecure to permanent transitions was similar for both genders. In 1999 the chances of women following such a trajectory were 4 points lower than men.

The chances of gaining permanent employment after insecure employment were the highest for qualified people with 2 years of university education at university level or more. As far as the latter were concerned, after dropping until 1995, the proportion of insecure to permanent transitions was almost the same in 1999 as it had been in 1991 (23% versus 26%). For those with lower levels of qualifications the proportion at the end of the period was significantly less than the proportion at the beginning of the period.

When people first enter the job market insecure forms of employment tend to correspond to a phase of entering the job market, providing access to the primary market, i.e. permanent jobs in contrast to the secondary market typified by phases of insecure employment and unemployment. Young people between the ages of 15 to 29 are less affected than people between the ages of 30 to 49 by the drop in transitions from insecure to permanent transitions. Also, over the same period, those between the ages of 15-29 had a higher chance than those aged between 30-49 years old of switching from an insecure form of employment to a permanent job: 23% compared to 17% in 1999.

Easier for newly qualified young people to find jobs at the end of the 90s

People continued to spend an ever-increasing amount of time in education during the 90s. The proportion of young people between the ages of 15 and 29 that were unemployed from one year to the next amounted to 87% and did not vary greatly during the period in question. As a result, the proportion of transitions from unemployment to employment was stable overall between 1991 and 1999 varying by no more than approximately 10%. In contrast the number of young people leaving the education system and gaining jobs was more favourable from 1997 onwards. Also, young people in the greater Paris area appear to have been in a better position than young people in the provinces.

Of those leaving the education system in a given year, the proportion of those that had found a job by March of the following year rose between the beginning of 1990 and 1999. This employment rate² reached 70% in March 2000 for those leaving in 1999 compared to barely 50% for those leaving in 1992. Furthermore, young people in the greater Paris area were in a more favourable situation than young people in the provinces where only 59% of those leaving the education system found employment in March 2000.

If we study the employment rate for young people leaving the educational system over a 5-year period, we can see a 8-point drop between 1990 and 1996 and a rise from 1997 onwards to 78% in 2000. The improvement in young peoples' situation on the job market can also be measured by studying the unemployment rate. The unemployment rate among young people leaving the education system in the past 5 years increased between 1990 to 1996, then fell from 1997 onwards to 14% in 2000.

The more favourable economic context at the end of the 90s with a higher rise had a favourable influence on job market trends in the greater Paris area by generating high numbers of new jobs which have been particularly beneficial to young people. The structure of the population of young people in the greater Paris area in terms of qualifications, with a significant proportion of advanced qualifications, is another factor in fostering the insertion of people leaving the education system into the employment market albeit more structural in nature.

(2) The employment rate measured here takes into account all forms of employment - permanent & insecure.

Source & methodology

The statistics featured in this article are taken from the *Emploi* survey performed by Insee in March each year (except in 1990 and 1999 when the survey took place in January). Each time the survey was performed the sample population was questioned about their current situation (permanent employment, insecure employment, unemployment, member of the non-working population) and were also interviewed about their employment situation/job during each of the twelve previous months. This provided a chronicle for thirteen consecutive months. The statistics featured were used to illustrate points rather than in the sense of the BIT¹.

In the first two parts of the study, only the first and last months of this period of time, one year apart were taken into consideration. Interviewing people at the time of the survey on the individual's current situation vis-à-vis the job market and on their situation in the same month of the previous year can be affected by "recollection errors". Furthermore, individuals may have been in other situations not featured here between the two given points in time. For example, individuals may have held a job between two periods of unemployment occurring one year apart. However, this method can be used to establish a picture of the overall trend in job market transitional trends during the 90s analysed from a mainly descriptive point of view. The data presented are moving averages calculated over a three-year period which means that trends are smoothed.

In the last section of the study, concepts pertaining to young people leaving the education system are taken from the *Bilan Formation-Emploi* (Training-Employment report by Céreq, DPD, Insee - 1996). Employment rate refers the proportion of young people leaving the education system in their group gaining employment in a single year or over the past 5 years. Unemployment rate indicates the number of young people leaving the education system that are unemployed.

(1) International Labor Bureau.

L'insertion de demandeurs d'emploi de première qualification :

Jean-Marc Lafitte

Directeur

Transfer

l'expérience de l'association Transfer

reuses
Pour jours Spécialisi
e, soutien - Gr

VENDEURS
POISSONS

SECRETARE PALUNQUE

ALLEMAND.

BOUCHERS
43455000

DEUSES
rte



L'association Transfer mène des actions d'accès à l'emploi et d'intégration en entreprise avec une centaine d'équipes opérationnelles en France depuis une quinzaine d'années. Comment un intermédiaire entre les demandeurs d'emploi prioritaires des programmes de lutte contre l'exclusion et les employeurs peut-il faire évoluer certaines pratiques d'entreprises dans un sens plus favorable à l'intégration durable ?

SECRET

TRILING

Allemand



First-qualification job seeker integration: Transfer association's experience

Jean-Marc Lafitte
Manager
Transfer

The Transfer association has carried out employment-access and company integration campaigns, with approximately a hundred operational teams in France, for fifteen years. How can an intermediary between job seekers who have priority in anti-exclusion programmes and employers change companies' habits towards more support to long-lasting integration?

Continued on page 168

Les expériences menées par l'association Transfer sont conduites par des équipes opérationnelles ayant une double mission :

- proposer des offres d'emplois durables aux bénéficiaires, leur permettre de choisir parmi celles-ci en connaissance de cause, mener les procédures jusqu'à leur terme avec chaque candidat ;
- simultanément, mobiliser des employeurs locaux, les inciter à recruter les bénéficiaires sur des emplois classiques et durables et favoriser l'évolution des modes de gestion des postes de première qualification.

Transfer apporte à ces équipes un cadre de référence méthodologique cohérent appelé méthode «IOD» (Intervention sur les offres et les demandes) et permet d'appuyer leurs pratiques d'intervention dans une démarche de formation/action. Ces services sont réservés à des personnes orientées par les partenaires associés aux différents dispositifs publics de lutte contre l'exclusion (RMI, PLIE, Programme d'accompagnement, Nouveau Départ, TRACE, PDITH...).

Toutes ces équipes sont intervenues en 2000 auprès d'un peu plus de 10 000 personnes en France et ont mobilisé un nombre aussi important d'employeurs locaux.

Intervenir sur le marché du travail

L'enjeu majeur de ces actions est de redonner une place, un statut le plus valorisé et le plus valorisant possible à des personnes qui sont en situation de précarité ou d'exclusion du marché du travail. Cet objectif est largement partagé par l'ensemble des acteurs de la lutte contre l'exclusion.

Face à cet enjeu, on peut schématiquement identifier deux approches principales des causes sur lesquelles les opérateurs sont susceptibles d'agir :

- une première approche, plutôt dominante, où les causes concernent plutôt les personnes mises en situation d'exclusion ;
- une autre approche où les causes relèvent plutôt du marché du travail, considéré comme système d'action, et des interactions entre les différents acteurs sur ce marché.

Dans le premier cas, on évoque des problèmes d'inadaptation de conduites, de comportements ou de compétences par rapport à des contraintes posées par les entreprises et par le marché ; on relève aussi des causes en termes de manque de qualification, d'expérience professionnelle récente ou d'absence de repère de socialisation.

Et il est vrai que la probabilité de retrouver un emploi est beaucoup moins forte lorsque l'on est moins qualifié, que lorsque l'on dispose d'un bagage professionnel. Il est également exact que la persistance de situations sociales difficiles rend plus aléatoire l'accès au marché du travail.





Hiring habits, often with selective criteria, as well as offers for atypical jobs are major hindrances in the way of work resumption for some people

Gobry/Dreif

Les modalités de recrutement, aux critères souvent sélectifs, tout comme le recours à des emplois atypiques représentent des pratiques qui font obstacle à la reprise d'un travail pour un certain nombre de personnes

Les interventions consistent alors généralement à permettre aux demandeurs d'emploi de s'adapter à la fois en termes de savoir-être et de savoir-faire à des situations de travail et à des contraintes du marché, qui seraient considérées, d'une certaine façon, comme des données qui s'imposent et sur lesquelles on dispose d'une marge relativement faible, voire nulle.

Un deuxième type d'approche identifie plutôt les causes de l'exclusion professionnelle dans les pratiques d'entreprises. Transfer a conçu et mis en œuvre des outils techniques permettant de les faire évoluer. Il ne s'agit pas d'actions ayant pour objectif de bouleverser d'emblée les pratiques d'entreprise, mais plutôt d'avancer au cas par cas, en faveur d'une personne en particulier, en négociant avec les employeurs un certain nombre d'évolutions de leurs pratiques.

Ces évolutions concernent :

- en premier lieu, les pratiques de recrutement, aux critères souvent sélectifs –avec les phénomènes de surqualification aujourd'hui bien connus, les phénomènes de stéréotypies qui prévalent dans les relations d'évaluation– et leurs modalités –avec la sophistication des procédures de recrutement, tri sur CV, tests, etc- ;
- en second lieu, les pratiques d'embauches atypiques qui entretiennent la vision d'une main-d'œuvre non pas perçue comme une ressource mais comme un coût ;
- en troisième lieu, elles concernent les pratiques d'encadrement. En fonction des observations réalisées, ces pratiques d'encadrement sont rarement centrées sur l'intégration et sur la valorisation des salariés et des postes les moins qualifiés ; elles contribuent largement à développer des situations d'exclusion à l'intérieur même des entreprises.

L'association Transfer considère que le développement de la sélectivité à l'embauche et le développement de la précarité dans les offres d'emploi représentent des obstacles majeurs à la reprise de travail d'un certain nombre de nos concitoyens.

Inciter au développement du CDI à temps complet

Dans ce type d'approches, il s'agit beaucoup plus d'inciter des employeurs à revoir leur mode de recrutement, leur procédure d'intégration, le type de contrat proposé, plutôt que d'obliger les demandeurs d'emploi à s'adapter à des contraintes qui seraient considérées comme intangibles, émanant d'acteurs particulièrement rationnels que seraient les entreprises.

Il faut se rappeler que toute pratique dans ce domaine relève de conventions, de points de vue, de façons de voir les choses. De ce fait, les intermédiaires de l'emploi disposent toujours de marges de manœuvre importantes à la condition qu'ils soient en mesure de les identifier.

Les évolutions que nous avons pu susciter depuis une quinzaine d'années concernent principalement deux aspects :

- Le premier est la stratégie d'accès à l'emploi. Auparavant, l'idée était de saisir toutes les opportunités qui se présentaient sur le marché du travail pour positionner des personnes depuis longtemps en situation de rupture d'emploi. Par un travail d'accompagnement, il est possible de transformer progressivement des entrées en emploi à durée déterminée en contrat à durée indéterminée par un travail de suivi sur le long terme.
- Depuis deux ans, Transfer et ses partenaires donnent la priorité à une stratégie plus directe : elle vise à permettre à ces personnes de signer directement à la fois des contrats à durée indéterminée et à temps complet. Ce statut offre en effet les meilleures garanties d'intégration professionnelle durable : il reste la norme de référence pour la majeure partie des salariés et son impact se traduit tant sur le plan interne à l'entreprise (regard porté sur le salarié, accès à la formation continue, etc.) qu'à l'extérieur (accès au logement, aux prêts bancaires etc.) ; il engage davantage

l'entreprise à investir sur son nouveau salarié, qui n'est pas seulement de passage ; c'est en proposant un service spécifiquement centré sur le CDI temps complet, contribuant ainsi à diversifier l'offre d'insertion faite aux bénéficiaires, que les équipes IOD peuvent être le plus utiles.

Investir sur les salariés

De nombreux leviers techniques ont été expérimentés, tout d'abord pour limiter la sélectivité dans les recrutements. Historiquement, c'est le premier aspect sur lequel Transfer a été amené à intervenir. Ainsi, si l'on s'interroge sur la manière de faire entrer sur le marché des personnes qui en sont exclues, on est d'abord confronté au problème du recrutement. Le contexte de chômage massif que l'on a connu a généré une forte concurrence à l'emploi et a largement entretenu des pratiques de recrutement sélectives à outrance. Elles ont probablement été favorisées par l'externalisation des procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines. D'une certaine façon, plus on investit sur le recrutement, c'est-à-dire plus on attache de valeur à la prédictivité de cette situation (qui n'est qu'une photographie de la situation à un moment donné et dont on sait qu'elle peut être très largement contredite par les faits ensuite), moins on accorde d'importance à l'investissement sur le salarié en situation de travail, à ses propres pratiques d'encadrement, d'animation d'équipe, de management qui gagneraient pourtant à être très fortement améliorées.

Dans leurs contacts avec les entreprises, les équipes IOD s'emploient à négocier que le temps antérieurement consacré au recrutement lors de la phase préalable d'embauche soit investi dans la formalisation de leurs

besoins et dans la période post-embauche.

Par exemple, lorsqu'un employeur exprime un besoin en personnel, on s'interroge habituellement sur le profil du candidat qu'il souhaite recruter. Il est probable qu'un certain nombre d'informations seront recueillies, toutefois difficiles à utiliser lors de la présentation de candidats n'ayant pas d'expérience professionnelle récente, ou pas de diplôme correspondant, etc. On peut aussi estimer inutile de poser cette question, et plutôt obtenir des informations sur ce que l'employeur proposera à la personne qui va être recrutée en termes de tâches, de types de contrat, de conditions d'accueil, d'intégration. La marge de manœuvre dont on dispose alors est beaucoup plus importante pour le positionnement de candidats. Ensuite, afin d'augmenter les chances de recrutement d'un candidat, un seul est présenté à l'employeur au lieu de plusieurs.

Deuxième élément, la nécessité de limiter le recours aux contrats à durée déterminée s'est rapidement imposée afin de répondre à une demande d'emploi, qui elle, n'est pas une demande d'emploi précaire ou à durée déterminée. Dans la plupart des cas, un demandeur d'emploi préfère un contrat à durée indéterminée à un contrat à durée déterminée. Qui plus est, le recours au contrat à durée déterminée, voire à l'intérim, est souvent utilisé comme un test ; et comme tous les tests, ces tests-là discriminent.

Aujourd'hui, notre expérience nous permet de penser que les motifs de recours à ces formes de contrats peuvent être remis en cause, au moins au cas par cas. Auparavant, nombre d'employeurs formulaient leur besoin sous la forme d'un contrat à durée déterminée ; aujourd'hui, ils arrivent à le formuler en faveur d'un contrat à durée indéterminée. Les motifs de recours aux contrats atypiques sont beaucoup moins rationnels qu'il n'y paraît.





*Helping companies
to develop their integration
capacity with first qualification
jobs: that is TRANSFER's
action priority.*

Pattacini/Urba Images

*Aider les entreprises
à développer leurs capacités
d'intégration sur des emplois
de première qualification,
telle est la priorité d'action
de l'association Transfer.*

Ils reposent aussi sur nombre d'éléments qui ne sont pas du domaine de la stricte rationalité économique, et en qualité d'agent d'insertion, nous pouvons agir pour inverser la tendance.

Favoriser l'intégration durable des salariés de première qualification

Il s'agit d'aider les entreprises à développer leurs capacités d'intégration sur les postes de première qualification. Transfer s'est donnée cette priorité d'action depuis l'année 2000.

Pourquoi renforcer ces capacités d'intégration ? Deux constats : d'une part, dans la répartition de l'investissement formation des entreprises, la part des ouvriers et notamment des non qualifiés est toujours relativement faible ; d'autre part, la promotion interne est très insuffisante. Dans nombre de cas, un employeur fait appel à un recrutement externe alors

même qu'il dispose dans sa propre entreprise des salariés qui seraient tout à fait aptes à changer de poste à un moment donné, et pour lesquels ce changement de poste représenterait une chance de promotion, une possibilité d'évolution professionnelle. Pour un intermédiaire sur le marché du travail ou agent d'insertion, il est tout à fait possible de susciter ce nouveau type de réflexes, qui permettent de dénouer des situations et d'ouvrir des perspectives à un certain nombre de personnes.

Les clefs de la réussite

Du point de vue de Transfer, la réussite de l'intégration en entreprise passe notamment par trois conditions essentielles :

- La première est la nature du contrat au démarrage, qui constitue un élément essentiel. Lorsqu'un salarié est embauché pour un ou deux mois, l'investissement est nettement moins important que lorsqu'il l'est en CDI.

- Le deuxième élément réside dans les conditions d'informations préalables du demandeur d'emploi sur le poste à pourvoir, afin de lui permettre à la fois de faire le lien avec ses centres d'intérêts personnels et professionnels et de prendre des décisions en toute connaissance de cause – sachant, bien entendu, que les informations que l'on peut lui fournir ne sont jamais totalement fiables, que des éléments inconnus peuvent apparaître lors de la prise d'une nouvelle fonction qui peuvent d'ailleurs être tout à fait valorisés.

- La troisième condition systématiquement négociée avec les employeurs se situe au niveau des modalités d'accueil et de prise de fonction durant les premiers mois de travail. Il faut amener l'employeur à définir en relation avec le salarié des objectifs progressifs. Il s'agit de ne pas demander au nouveau salarié d'atteindre dès le deuxième jour des objectifs que d'autres salariés précédemment embauchés ont atteints au bout de trois mois ; il s'agit de faire très régulièrement des points avec son nouveau salarié pendant toute la période d'essai ; il s'agit d'identifier un collègue susceptible de faciliter l'acquisition du travail et l'intégration dans le collectif... Chacun s'accorde à reconnaître l'intérêt de ces éléments dans l'entreprise. Cependant, ils ne sont pas encore forcément entrés dans les « cultures d'entreprise ».

Afin d'agir plus efficacement sur l'intégration professionnelle durable, ne serait-il pas pertinent de donner une place plus importante à l'intervention auprès des entreprises et à l'accompagnement des employeurs dans les dispositifs publics de lutte contre l'exclusion ?



First-qualification job seeker integration: Transfer association's experience

The experiments conducted by the Transfer association are carried out by operational teams that are assigned a dual task:

- Offering long-term jobs to beneficiaries, allowing them to choose among the jobs in full knowledge of the facts, and completing the process with each candidate.
- Simultaneously, involving local employers, encouraging them to hire beneficiaries for standard and long-term jobs, and helping change first-qualification position management methods.

TRANSFER provides those teams with a consistent methodological reference framework referred to as "IOD" (Intervention sur les offres et les demandes (Offer and demand intervention) and enables them to base their intervention practices on a training/action process.

These services are reserved for people sent by partners of the various public anti-exclusion initiatives (RMI, PLIE, Programme d'accompagnement (support programme), Nouveau Départ (Fresh Start), TRACE, PDITH...).

Altogether, in 2000 these teams worked with a little over 10 000 people in France and involved an equal number of local employers.

Stepping in the job market

The main challenge of these actions is to give a place and as value-increasing and image-enhancing a status as possible to people in precarious situations or excluded from the job market. This objective is widely shared by all players of the fight against exclusion.

Basically, in view of the challenge, two main approaches of the factors that operators can have an impact on, can be identified:

- The first, rather dominating approach, where the factors pertain to the people placed in exclusion situations.

- Another approach, where the causes pertain rather to the job market, regarded as an action system, and to the interactions between the various players of that market.

In the first case, they mention issues of inadequate behaviours, conducts or skills to the requirements set by companies and by the market; they also include causes in terms of low qualification, short professional backgrounds or the lack of socialisation markers. And it is a fact that the likelihood to find a job is not as high when one is less qualified than when one has a good professional background. It is also a fact that the persistence of sensitive social situations makes it more difficult to get in the job market.

Therefore, the work usually consists in helping the job seekers to adjust, both in terms of know-how and conduct, to work situations and market requirements, which would be regarded as imposed factors on which one has little or even no grip.

A second approach type identifies more the causes of professional exclusion in company practices. Transfer has designed and implemented technical tools helping such causes change. The objective of the campaigns is not to disrupt the habits of companies, it is rather to move forward case by case, in favour of one particular individual, by negotiating a number of changes in the employers' habits.

The changes include:

- First, hiring habits, often with selective criteria – with, the well-known over-qualification issue, these days, and problems of stereotypes prevailing in assessment processes – and their methods – with the increasing complexity of hiring processes, CV sorting, tests, etc.
- Secondly, atypical hiring habits that keep viewing labour not as a source of income but as a cost.
- Thirdly, they include supervision habits. Depending on the findings, such supervision habits are rarely focused on integrating and enhancing less qualified employees and positions; they widely contribute to the emergence of exclusion situations inside the companies themselves.

The Transfer association believes that the increasing hiring selectivity and growing precariousness of job offers are major hindrances in the way of work resumption by a number of our fellow citizens.

Encouraging the development of full time open ended contracts

In this type of approach, the issue is more about encouraging employers to revisit their hiring methods, integration processes and types of contracts, than forcing job seekers intermediaries to adjust to requirements carved in marble, issued by particularly rational companies.

It should be kept in mind that any habit in this area stems from understandings, points of view, ways of viewing things. Because of that, job seekers always have a great deal of room for manoeuvring, provided they are in a position to identify such conventions and points of view.

The changes we have been able to prompt for fifteen years cover two aspects:

- The first one is employment access strategy. The idea used to be to grasp every opportunity in the job market in an attempt to place people in long term unemployment situations. Through support work, it is possible to transform gradually fixed-end employment contracts into open-ended contracts, with long-term follow-up efforts.
- For two years, Transfer and its partners have preferred a more direct strategy: the strategy is aimed at helping people sign both full-time and open-ended contracts. That status provides the best guarantees for long-lasting professional integration: it remains the reference standard for most employees, and its impact affects the company both internally (the way the employee is looked at, access to vocational training, etc.) and externally (access to housing, bank loans, etc.); it prompts the company even more to invest on its new employee, who is no longer a passing employee; it is by offering a service specifically focused on a full-time open-ended contract, thus helping diversify the integration offer made to the beneficiaries, that IOD teams can be of most use.

Investing on employees

Numerous technical levers have been tried, first of all to limit selectivity in the hiring process. Historically, that is the first aspect Transfer had to act on. Thus, if one wonders about ways to bring excluded people into the job market, one first faces the issue of hiring. The massive unemployment context



as we know it, resulted in strong employment competition and kept alive excessively selective hiring habits. These were probably helped by the contracting out of hiring processes and human resources management. Somehow, the higher the investment is in the area of hiring, i.e. the more value is given to the predictability of the situation (which is only a snapshot of the situation at one given time, and which is commonly known to be potentially at variant with later facts), the less importance is given to the investment on the employee in his/her work situation, to his/her own supervision, team leading and management habits, which would yet benefit from being strongly improved.

In their contacts with companies, IOD teams attempt to negotiate that the time previously dedicated to recruitment during the preliminary hiring phase, be invested in formalising their needs and in the post-recruitment period.

For instance, when an employer expresses a personal need, the habit is to ask about the profile of the candidate he/she wants to hire. It is likely that some data will be collected, however difficult to use when presenting candidates without any recent professional experience or any relevant diploma, etc. One could also regard that question as pointless, and want to secure information on what the employer will offer the person to be hired in terms of tasks, type of contract, welcoming and integration conditions. The room for manoeuvring is then much more significant in terms of candidate positioning. Then in order to increase the chances of a candidate to be hired, only one candidate is introduced to the employer, instead of several.

Second point, the need to reduce the use of fixed-end contracts spread rapidly in order to meet a job demand that is not a demand for precarious or fixed-end jobs. In most cases, a job seeker will prefer an open-ended contract to a fixed-end contract. Furthermore, fixed-end contracts or even temporary employment contracts are often used as a test; and like any other test, this test is discriminating.

Today, our experience leads us to think that the reasons to use such forms of contracts can be questioned, at least on a case by case basis. Many employers used to express their need in the form of a fixed-end contract; now they manage to express their needs in terms of open-ended contracts. The reasons to use atypical contracts are much less rational than they seem. Additionally, they are

based on a number of points that are not within the strict rationality of economics. As integration agents, we can act and reverse the trend.

Helping the long lasting integration of first qualification employees

This requires helping companies develop their integration capacity with first qualification jobs. That is Transfer's action priority since 2000.

Why reinforce such integration capacities?

Two findings: first, in the breakdown of company training investments, the share of workers, including non qualified workers, is always relatively small; secondly, internal promotions are insufficient. In a lot of instances, an employer calls on external hiring services, whereas employees in his/her very company are available and qualified to change position at any given time, with a chance to be promoted and an opportunity for professional advancement. As an intermediary in the job market or as integration agents, we can encourage this new type of process, which helps solve situations and open new horizons to a number of people.



The keys of success

From Transfer's point of view, successful company integration requires three essential conditions:

- The first one is the nature of the initial contract, which is a key element. Whenever an employee is hired for one or two months, the investment is significantly less important than if he/she were hired under an open ended contract.
- The second element is the prior information given to the job seeker about the position to be filled, in order to help such job seeker both relate to his own personal and professional interests and make decisions in full knowledge of the facts – keeping in mind, obviously, that the information he will be given will never be entirely reliable, that unknown elements may appear when taking up a new position, which elements can be used to one's benefit.
- The third condition that is always negotiated with employers involves the first months' work conditions and position. The employer should be asked to determine gradual objectives with the employee. The employee cannot be asked to achieve objectives on his/her second day that other previously hired employees take three months to achieve; regular reviews should be conducted with the new employee during the whole trial period; a colleague needs to be identified to help the new employee understand his job and become integrated in the company ... Everyone agrees that those points are beneficial to a company. However, they may not have been included yet in "corporate cultures".

In order to act in a more efficient way on long lasting professional integration, would it not be advisable to emphasise interventions towards companies and support to employers in public anti-exclusion programmes?

Poverty, employment and social security



Workshop 3, "Employment, poverty & social security" focused on the most precarious situations and was centred on remuneration issues. The contributors explored the links between poverty and employment from the following points of view:

- What are the characteristics of poverty in Ile-de-France?
- To what extent are low wages and job precariousness factors job poverty?
- Benefit or insertion, what are the local orientations of social security policies?

M. Lacombe/laurif



PAUVRETÉ, EMPLOI ET PROTECTION SOCIALE

L'atelier 3 «Emploi, pauvreté et protection sociale» s'orientait vers les situations les plus précaires, et était centré sur les questions de rémunérations. Les liens entre pauvreté et emploi ont été explorés par les intervenants à travers les aspects suivants :

- Quelles sont les caractéristiques de la pauvreté en Ile-de-France ?
- Dans les formes de pauvreté au travail, quelle est la part respective des bas salaires et de la précarité de l'emploi ?
- Indemnisation ou insertion, quelles sont les orientations locales des politiques de protection sociale ?

Actifs à bas revenus : bas salaires et travailleurs pauvres

Bénédicte Galtier
CERC/Université de Marne-la-Vallée
Pierre Concialdi
IRES

Accéder à l'emploi ne permet plus d'être à l'abri de la pauvreté.

Il y a aujourd'hui en France parmi les pauvres davantage de personnes actives que de retraités.

Cette progression des « travailleurs pauvres » est souvent rapprochée de celle des « bas salaires ».

Pourtant, ces deux catégories d'actifs à bas revenus forment deux groupes distincts qui ne se recoupent que partiellement.

Et si les deux phénomènes sont socialement préoccupants, les enjeux sociaux ne sont pas les mêmes.



Low income employees: low salaries and poor workers

Bénédicte Galtier

CERC/ Marne-la-Vallée University

Pierre Concialdi

IRES

Accessing employment no longer protects people from poverty. Nowadays in France, there are more poor people in the working population than in the retired population. The progression of "poor workers" is often likened to that of "low income" employees. Yet, both categories of low-income workers form two separate groups that only partially overlap. Though both phenomena are a social concern, the social stakes are not the same

Continued on page 183.

Deux catégories d'actifs à bas revenus doivent être distinguées : les personnes qui perçoivent des bas salaires et les travailleurs pauvres. Les actifs à bas salaires sont pour beaucoup des emplois à temps partiel, des employés et des ouvriers, et surtout des femmes. Le profil des travailleurs pauvres dépend des caractéristiques d'emploi mais aussi de la configuration familiale, c'est une population plus masculine. Ces catégories ne se chevauchent que partiellement.

Le contexte : modération salariale et croissance des inégalités de salaires en France

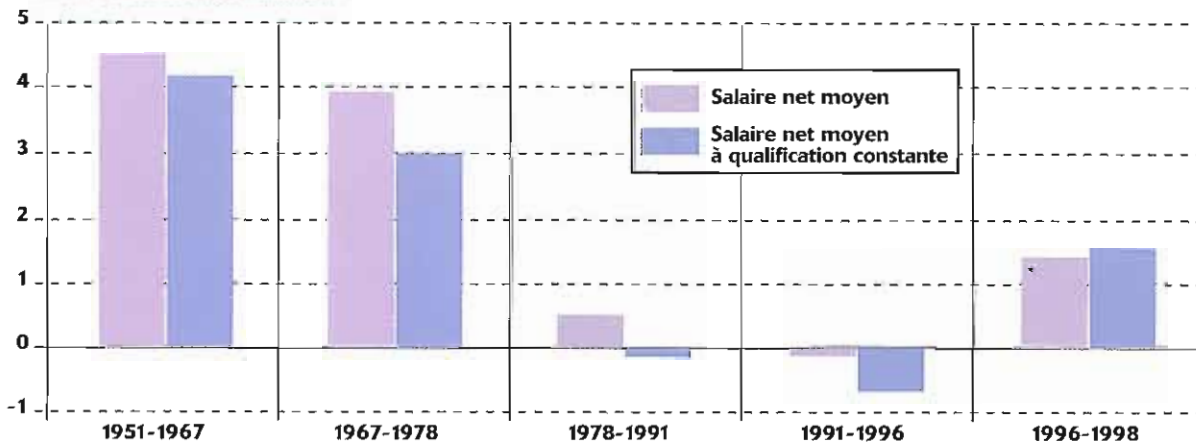
Le pouvoir d'achat des salaires a évolué selon deux périodes depuis une cinquantaine d'années. Jusqu'en 1978, la croissance des salaires et de leur pouvoir d'achat a été relativement substantielle, de l'ordre de 4% à 4,5 % par an. À partir de 1978, une rupture très nette s'opère puisque les gains de pouvoir d'achat deviennent très faibles et quasiment nuls dans les années 1990.

En outre, si l'on raisonne en terme de «prix du travail», c'est-à-dire à qualification constante, le pouvoir d'achat a même baissé, de 0,6 % par an, dans la première moitié des années 1990. La légère remontée observée sur la période, 1996-1998, s'explique, d'une part, par les mesures prises en matière de contribution sociale généralisée (CSG) et, d'autre part, par des gains de pouvoir d'achat liés à la désinflation inattendue de 1997-1998.

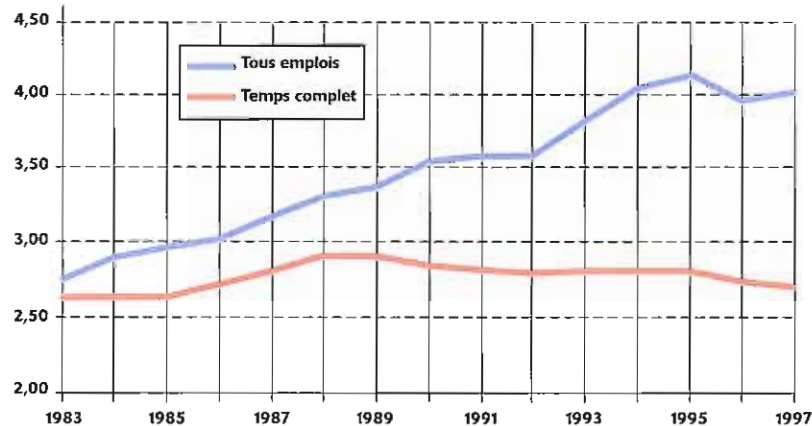
En résumé, la politique de modération salariale qui a été menée depuis 1982 a eu des effets très sensibles sur les rémunérations salariales. Cette politique s'est traduite par une baisse très nette du partage entre salaires et profits à partir de 1982, la part des salaires étant aujourd'hui stabilisée à un niveau historiquement très bas.

Depuis cinquante ans, on observe d'abord une croissance forte des inégalités de salaire jusqu'au début des années soixante, puis une baisse assez sensible jusqu'au milieu des années quatre-vingt. Dans la seconde moitié des années quatre-vingt, la dispersion des salaires a de nouveau augmenté avant de se stabiliser, apparemment, dans les années quatre-vingt-dix.

Le pouvoir d'achat des salaires
(taux de croissance moyens annuels)



Les inégalités de salaires depuis 1983



Non-qualified workers are three times as many employees in low salary jobs as the average as well as those working in services to private people and in the trade industry.

Les ouvriers non qualifiés sont trois fois plus nombreux dans les emplois à bas salaire qu'en moyenne, tout comme les employés notamment ceux des services aux particuliers et du commerce.

M. Lacombe/IAURIF



Cette mesure des inégalités se limite aux emplois à temps complet, ceux qui sont les mieux connus, et pour lesquels l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) publie régulièrement des statistiques. Or, cette mesure est de moins en moins pertinente avec le développement de nouvelles formes d'inégalités salariales qui sont en grande partie dues à la croissance des emplois atypiques et en particulier du temps partiel. Si l'on mesure les inégalités de salaire en prenant en compte l'ensemble des emplois – temps complet et temps partiel – la croissance des inégalités a été très rapide depuis une quinzaine d'années. Tous emplois confondus, l'inégalité salariale a augmenté de plus de 40 % entre 1983 et 1997, alors qu'elle est restée à peu près stable si l'on s'en tient uniquement aux emplois à temps complet.

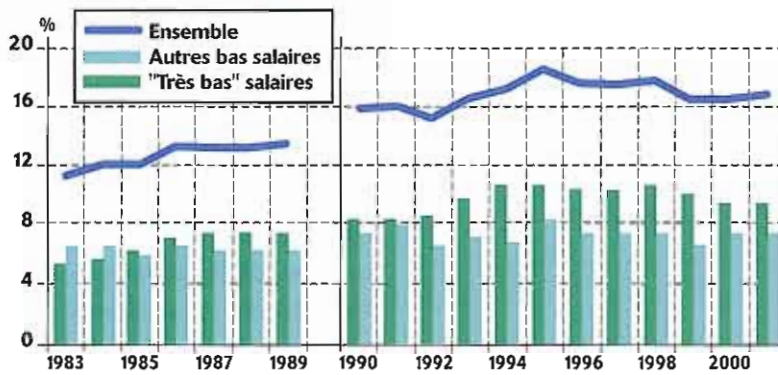
Bas salaires : un salarié sur six

Un premier seuil de « bas salaire » a été fixé aux deux tiers du salaire médian, soit en 2001 environ 838,47 euros (5 500 F), c'est-à-dire un niveau qui est, de fait, très proche du SMIC net. Un second seuil de « très bas salaire » a été fixé à la moitié de ce même salaire médian, ce qui représente en 2001 un peu plus de 70 % du SMIC net (628,85 euros, soit 4 125 F).

Aujourd'hui, environ un salarié sur six est concerné par ce phénomène de bas salaire, ce qui représente environ 3,4 millions de salariés.

(1) Selon des travaux de Pierre Concialdi et Sophie Ponthieux. Ces seuils ont été définis par rapport au salaire médian, c'est-à-dire le salaire au-dessous (ou au-dessus) duquel se situe la moitié de la population dont on étudie les salaires. Ce sont donc des seuils statistiques qui n'ont pas vocation à définir une norme.

La part des bas salaires depuis 1983



Cette proportion a fortement augmenté au cours des quinze dernières années, passant de 11,4 % en 1983 à 13,4 % en 1989, puis de 15,7 % en 1990 à 16,6 % en 2001. Sans être régulière, cette progression a été quasiment ininterrompue jusqu'en 1995, où le taux de bas salaires a atteint son maximum de la décennie (18,4 %), avant de redescendre en 1999. La croissance a été encore beaucoup plus rapide pour les salariés les plus mal payés («très bas salaires») dont la proportion s'est fortement accrue entre 1983 et 1998, passant de 5 % à 10,6 %, avant de redescendre à un peu plus de 9 % en 2001. En d'autres termes, on observe non seulement une augmentation des emplois à bas salaire mais aussi parmi eux une hausse de la part des moins bien payés.

Massivement des temps partiels

Ce qui apparaît le plus discriminant pour expliquer les emplois à bas salaire, ce sont les catégories d'emplois. Sans surprise, on constate que les emplois à temps partiel sont massivement représentés dans les emplois à bas salaires, puisqu'ils représentent plus des trois quarts de ces emplois. Les emplois à durée limitée, comme les contrats à durée déterminée, mais aussi les emplois qui relèvent de la politique de l'emploi comme les CES sont aussi très fortement représentés parmi les emplois à bas salaire : il y a près de six fois plus de salariés sous contrat aidé et plus de deux fois plus de CDD dans les emplois à bas salaire que

parmi l'ensemble des salariés. En termes de grands secteurs d'emploi, les fonctionnaires, au sens strict, sont moins concernés que les salariés du secteur privé. En revanche, les autres formes d'emploi du secteur public, c'est-à-dire les contrats à durée déterminée, les vacataires et auxiliaires de l'État et des collectivités locales, sont dans une situation qui est proche des salariés du privé. Enfin, les employés, notamment ceux des services aux particuliers et du commerce, ainsi que les ouvriers non qualifiés sont trois fois plus nombreux dans les emplois à bas salaire qu'en moyenne.

Fixed duration jobs are massively represented in low salary jobs as they account for over three-quarters of such jobs. Women are strongly represented in those categories.

Les emplois à temps partiel sont massivement représentés dans les emplois à bas salaires : ils représentent plus des trois quarts de ces emplois. Les femmes y sont fortement représentées.

Gabry/Dreif



Fréquence des emplois à bas salaire ou du chômage parmi les actifs présents sur le marché du travail, trois années successives (en %)

	83-85	85-87	87-89	90-92	92-94	94-96	96-98	98-00
Au moins une fois dans un emploi à bas salaire ou au chômage [1]	19,6	21,5	21,6	22,6	24,5	25,3	29,9	30,1
Toujours dans des emplois à bas salaire ou au chômage [2]	7,3	8,3	8,9	9,3	10,7	12,2	17,0	16,7
dont :								
<i>toujours à bas salaire</i>	3,5	3,8	4,2	4,8	5,3	5,6	7,4	7,8
<i>alternances d'emploi et de chômage</i>	1,3	1,7	2,0	2,3	2,9	3,3	3,8	3,5
<i>toujours au chômage</i>	2,5	2,9	2,7	2,2	2,5	3,3	5,8	5,4
Indicateur de persistance [2]/[1]	37,2	38,6	41,1	41,1	43,8	48,2	56,9	55,5

Champ : actifs, occupés ou chômeurs, présents sur le marché du travail trois années successives (hors apprentis et assimilés).

Source : Enquêtes Emploi, Insee

Les femmes sont particulièrement concernées

Dans la mesure où les emplois à temps partiel sont très majoritaires, ce n'est pas une surprise de constater que les femmes sont très fortement représentées parmi les emplois à bas salaires. Plus d'une femme salariée sur quatre occupe un emploi à bas salaire alors que cette proportion ne dépasse pas 6 % parmi les salariés masculins. En général, les salariés qui occupent des emplois à bas salaire sont aussi plus souvent qu'en moyenne des jeunes, et la proportion de personnes dont le niveau de diplôme est peu élevé est sensiblement plus forte.

Enfin, la progression des bas salaires s'est accompagnée d'une augmentation du risque de demeurer, au moins à court terme, dans la zone des bas salaires. Dans le même temps, les alternances entre chômage et bas salaire sont aussi devenues plus fréquentes.

(2) Les travaux sur les travailleurs pauvres ont été impulsés par le CERC, mais largement réalisés par l'INSEE. Les conclusions présentées ici sont tirées d'un article de Jean-Michel Hourriez, Nadine Legendre et Christine Lagarenne. Leurs travaux ont été repris et prolongés au sein du CERC par Gérard Forgeot et Bénédicte Galtier.

Au total, parmi l'ensemble des personnes actives, c'est-à-dire présentes sur le marché du travail trois années successives, la proportion de celles qui ont toujours été soit dans des emplois à bas salaire, soit au chômage a presque doublé en quinze ans, passant de 7,3 % sur la période 1983-1985 à 14,6 % en 1998-2000. Cette hausse traduit une persistance accrue du risque de bas salaire qui tend, plus que par le passé, à se concentrer sur certaines catégories de salariés.

Les travailleurs pauvres

Une définition complexe

Spontanément, on peut penser qu'il est simple de classer un individu comme travailleur pauvre ou non. Un travailleur pauvre est une personne qui travaille et qui est pauvre. En fait, la démarche n'est pas triviale, notamment parce que les deux termes, travailleur et pauvre, se situent sur deux niveaux d'analyse différents. En effet, la notion de travailleur renvoie à la position de l'individu sur le marché du travail alors que la pauvreté est liée à la situation du ménage dans lequel vit l'individu. En fait, il faut articuler les deux niveaux d'analyse : individuel et familial².



La notion de travailleur

Clairement, une personne qui a travaillé douze mois dans l'année est classée comme un travailleur. À l'opposé, une personne qui ne souhaite pas travailler est classée comme inactive. Mais entre ces deux cas, fourmille une multitude de situations intermédiaires que la crise des années 80 et 90 a d'ailleurs multipliées et qu'il est souvent malaisé de qualifier. Un exemple : une personne qui a travaillé en CDD pendant deux mois dans l'année et qui par ailleurs recherche un emploi stable, doit-elle être considérée comme travailleur ou non ? Que dire d'un travailleur saisonnier ? De manière plus générale, on peut se poser la question, à partir de quel volume horaire annuel de travail est-il opportun de considérer une personne comme travailleur plutôt que chômeur ?

De fait, il n'existe pas une seule réponse et encore moins une seule bonne réponse. Néanmoins, compte tenu des caractéristiques du marché du travail français, l'INSEE retient deux caractéristiques pour définir un travailleur dans un contexte de pauvreté. Il s'agit premièrement d'une personne qui a été plus souvent sur le marché du travail qu'en dehors, c'est-à-dire qui a été active au moins six mois dans l'année et, deuxièmement, qui a exercé un emploi pendant au moins un mois dans l'année.

Les États-Unis, qui ont travaillé depuis longtemps sur ce qu'ils appellent le «working poor», retiennent une définition plus extensive puisqu'ils considèrent comme travailleur pauvre toute personne qui a été active au moins six mois dans l'année quand bien même elle n'aurait pas du tout travaillé. Ceci implique qu'une personne qui a été active et qui a travaillé quinze jours dans l'année est considérée aux États-Unis comme travailleur pauvre et en France comme chômeur pauvre. On voit bien qu'il y a un aspect conventionnel dans la définition d'un travailleur.



A person who has been active twelve months in a given year is considered a worker
In the United States, the "working poor" is any person who has been active at least six months in the year, even though he/she did not work at all.

M. Lacombe/aurif

Une personne qui a travaillé douze mois dans l'année est classée comme travailleur. Aux États-Unis, le «working poor» est toute personne qui a été active au moins six mois dans l'année, quand bien même elle n'aurait pas du tout travaillé.

La notion de pauvreté

De manière générale, est réputée pauvre, par l'INSEE, toute personne dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Il faut donc à la fois mesurer le niveau de vie et fixer le seuil de pauvreté.

Le niveau de vie met en jeu non seulement les revenus monétaires mais également les revenus de la protection sociale, les revenus du patrimoine, les aides en nature, la production domestique, etc. Or, il est statistiquement très difficile, voire impossible de réunir tous ces éléments. On a alors opté pour une solution simple qui consiste à évaluer le niveau de vie à partir du seul revenu monétaire. Mais ce n'est qu'un pis aller, qui dans certains cas présente l'inconvénient de surestimer la notion de pauvreté.

L'insee définit le seuil de pauvreté par rapport à ce que l'on appelle le revenu médian. Le revenu médian est tel que 50 % des individus gagne plus que le revenu médian et 50 % gagne moins. L'INSEE considère comme pauvre toute personne qui gagne

moins de la moitié de ce revenu médian. Ce seuil de pauvreté était de 533,57 euros en 1996 (3 500 F), au moment où a été réalisée l'enquête présentée ici, pour une personne seule. Aujourd'hui, en 2001, ce seuil de pauvreté est de 579,31 euros (3 800 F). Ce seuil est en partie conventionnel et les statistiques européennes retiennent comme seuil de pauvreté non pas la moitié du revenu médian mais 60 % du revenu médian. En résumé, il apparaît que la notion de travailleur pauvre résulte de trois conventions et que la modification de l'une ou plusieurs de ces conventions déformera inévitablement à la fois la taille et la structure de la population des travailleurs pauvres. Deuxième conclusion, les travailleurs pauvres répondent à trois critères : il s'agit d'une personne qui a été active au moins six mois dans l'année, qui a travaillé au moins un mois dans l'année et qui vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté.



The category of poor workers can include self-employed professionals whose salaries are recorded in a different way.

Parmi les travailleurs pauvres, il faut inclure certains travailleurs indépendants dont les revenus sont comptabilisés différemment.

M. Lacombe/laurif



La population des travailleurs pauvres

Avec ces définitions, on peut identifier les personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté. Plus précisément, il y avait en 1996 1,3 million de travailleurs pauvres dont 860 000 personnes avaient travaillé à temps complet sur toute l'année, soit en tant qu'indépendant, soit en tant que salarié. Il y avait également 440 000 personnes qui avaient alterné des périodes d'emploi et de chômage, 175 000 ayant été plus souvent en emploi qu'au chômage, 180 000 personnes avaient été plus souvent au chômage qu'en emploi et puis à peu près 80 000 personnes qui ont alterné des périodes d'emploi et des périodes d'inactivité. À ces 1,3 million de travailleurs pauvres, s'ajoutent 515 000 chômeurs pauvres, c'est-à-dire des personnes qui ont été actives au moins six mois dans l'année mais qui ont travaillé moins d'un mois dans l'année, et puis 700 000 personnes inactives, d'âge actif, c'est-à-dire qui ont entre 17 et 65 ans. Au total, il y a 3,3 millions de personnes pauvres.

À ce stade, deux remarques s'imposent. La première est que si on déplace un tout petit peu le seuil de pauvreté, la population des pauvres et des travailleurs pauvres est considérablement modifiée. Si on retient comme seuil de pauvreté non plus 50 % du revenu médian, mais 640,29 euros (4 200 Francs) qui est le seuil des statistiques européennes, on s'aperçoit que le nombre de pauvres double quasiment puisqu'il passe à 6 millions ; un million de personnes supplémentaires viennent rejoindre le rang des travailleurs pauvres et 300 000 personnes les chômeurs pauvres. Il y a donc une très forte concentration des individus dans la zone de pauvreté.

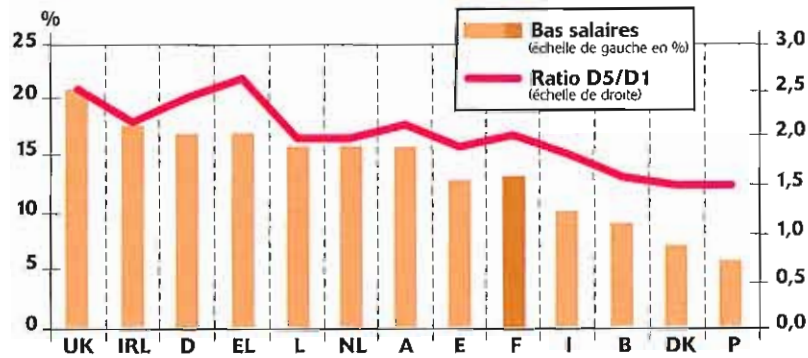
Deuxième remarque, parmi les travailleurs pauvres, il y a des indépendants, mais le mode de comptabilisation de leurs revenus implique que leur exercice a pu être déficitaire au cours d'une année et les faire, du coup, basculer temporairement dans la pauvreté. Pour cette raison, ils sont exclus de cette analyse.

Deux facteurs jouent : la configuration familiale et les caractéristiques de l'emploi

Pourquoi des personnes qui travaillent sont en dessous du seuil de pauvreté ? Du côté des caractéristiques familiales, deux facteurs interviennent. Premièrement, le fait que le ménage ne dispose que d'un seul revenu d'activité, ce qui est le cas, à la fois des personnes seules, des familles monoparentales, et des couples qui sont composés d'une personne qui travaille et d'une personne sans emploi. Dans les trois-quarts des cas, il s'agit de couples formés d'un homme qui a un emploi et d'une femme qui est soit chômeuse, soit inactive. Cette configuration familiale explique que parmi les travailleurs pauvres il y ait 35 % de personnes qui ont travaillé toute l'année à temps complet. Leur salaire, quand bien même il est à temps complet sur toute l'année, les met donc en dessous du seuil de pauvreté parce qu'il doit faire vivre plusieurs membres de la famille qui eux n'ont pas de revenus.

Le deuxième facteur qui explique la pauvreté est le petit nombre d'enfants, le fait d'avoir un ou deux enfants, dont le coût est insuffisamment pris en charge par les allocations familiales.

Proportion de bas salaires et disparités salariales



Champ : salariés travaillant au moins 15 heures par semaine

À ces caractéristiques familiales s'ajoutent des caractéristiques d'emploi. Concernant l'emploi, on peut penser que deux facteurs sont en cause : soit le salaire horaire est faible, soit le temps annuel de travail est insuffisant.

L'analyse des données statistiques montre que finalement, parmi les travailleurs pauvres, il y a peu de salariés qui perçoivent un salaire horaire faible c'est-à-dire un salaire proche du SMIC. Dès lors que la personne travaille à temps complet et est au SMIC, elle est systématiquement au-dessus du seuil de pauvreté, quelle que soit la configuration familiale. Ce n'est donc pas le SMIC en lui-même qui est facteur de pauvreté. Ce qui l'est, c'est un temps annuel de travail insuffisant. Cette insuffisance de la durée annuelle du travail peut être liée à deux éléments : soit le travail à temps partiel, et de fait 30 % des salariés pauvres travaillent à temps partiel contre une proportion deux fois moindre pour les salariés non pauvres, soit l'emploi temporaire en alternance avec des périodes de chômage ou d'inactivité. D'ailleurs, quasiment la moitié des travailleurs pauvres ont occupé des emplois temporaires contre à peu près 15 % des salariés non pauvres.

Il y a donc à la fois des caractéristiques familiales et des caractéristiques d'emploi qui expliquent la pauvreté. Il y a également des caractéristiques individuelles qui sont propices à la pauvreté. Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être jeune, sans diplôme et d'origine étrangère renforce la probabilité d'être travailleur pauvre.

Finalement, la pauvreté laborieuse, résulte bien d'un écheveau de facteurs sur lesquels il faut probablement agir de manière combinée si on veut endiguer ces situations de pauvreté.

En conclusion, accéder à l'emploi ne permet plus actuellement systématiquement d'être au-dessus du seuil de pauvreté, à la fois à cause de la montée du chômage, du développement du travail à temps partiel et du développement des emplois temporaires. Ceci a amené une évolution majeure : parmi les pauvres, il y a aujourd'hui davantage de personnes actives que de retraités. Si on regarde la façon dont se répartissent les adultes pauvres, on est frappé par le fait que les salariés qui représentaient 13 % des adultes pauvres en 1984, en représentent aujourd'hui 20 %.

Éléments de comparaison internationale sur les bas salaires et les travailleurs pauvres

Les données présentées ici sont extraites d'une enquête dont sont exclus les salariés qui ont travaillé moins de 15 heures par semaine. Dans la mesure où un des facteurs importants pour expliquer ces phénomènes est la faible durée du travail, cela constitue, bien évidemment, une limite importante.

Le graphique ci-dessus présente pour treize pays de l'Union européenne, à la fois un indicateur d'inégalité concernant le bas de la distribution des salaires – à savoir le rapport entre le salaire médian et le salaire du premier décile, celui en dessous duquel se trouvent les 10 % de salariés les moins bien payés – et le taux de bas salaires dans chaque pays. Pour la France, le taux de bas salaire est de l'ordre de 13 %, ce qui est proche de la moyenne européenne. Dans certains pays, comme le Royaume-Uni ou l'Irlande, ce phénomène est nettement plus développé ; à l'opposé, le taux de bas salaire est sensiblement plus faible dans d'autres pays (Danemark, Belgique, Portugal).



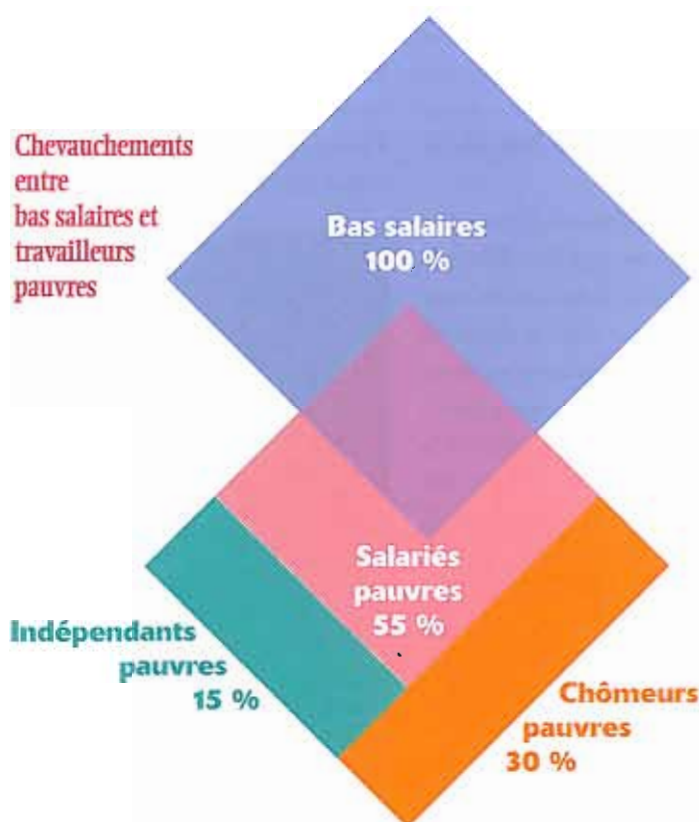
Le risque de bas salaire peut tenir à plusieurs facteurs : avoir travaillé à temps partiel, être employé sur des emplois à faible taux de salaire, ou une combinaison de ces deux facteurs. En France, environ 40 % des salariés à bas salaire le sont parce qu'ils ont travaillé à temps partiel ce qui est à peu près la moyenne de l'Union européenne. En France toujours, le risque de bas salaire s'explique dans 40 % également des cas par de faibles taux de rémunération. Ces deux facteurs pris conjointement rendent compte pour notre pays de la plupart des situations de bas salaire. Certaines différences peuvent être notées entre les pays de l'Union européenne. Ainsi, aux Pays-Bas et en Belgique, le risque de bas salaire s'explique surtout, dans plus de 60 % des cas, par le temps partiel. Dans les pays du sud de l'Europe, en revanche, le risque de bas salaire semble surtout lié à de faibles taux de rémunération : ce facteur rend compte de plus de 70 % des situations de bas salaire en Grèce et de plus de la moitié des cas de bas salaires en Italie et au Portugal.

Si l'on s'intéresse maintenant aux salariés pauvres, c'est-à-dire aux salariés qui vivent dans des ménages pauvres, on constate que la France se situe toujours à peu près dans la moyenne européenne, avec un taux qui est de l'ordre d'un peu plus de 7 %, le pourcentage de salariés pauvres variant de 4 % au Danemark à 10 % en Allemagne et en Italie. Sans grande surprise, la proportion de salariés pauvres apparaît dans tous les pays plus élevée parmi les seuls salariés à bas salaire : elle varie de 13 % au Danemark jusqu'à plus de 25 % en Italie et en Grèce. En France, la proportion de salariés à bas salaire qui vivent dans des ménages pauvres dépasse légèrement 20 % ce qui est, là encore, proche de la moyenne européenne.

Ces chiffres montrent que la probabilité d'être dans un ménage pauvre est plus élevée pour les salariés à bas salaire, ce qui, combiné au fait que la proportion de salariés à bas salaire a augmenté depuis quinze ans, tend à laisser penser que la proportion de salariés pauvres a également augmenté.

De la même façon, le statut des adultes pauvres est davantage associé au travail salarié ou au chômage que par le passé où la pauvreté était plus le lot d'inactifs ou de retraités même si le taux d'inactifs pauvres reste aujourd'hui encore relativement élevé.

Ces deux constats tendent plutôt à assimiler développement des bas salaires et développement de la pauvreté laborieuse. Ceci dit, le recoupement entre les deux populations est loin d'être total comme le montrent d'autres indicateurs. Par exemple, il y a à peu près 80 % de femmes dans la population des bas salaires, alors que la population des travailleurs pauvres est majoritairement masculine, avec environ 60 % d'hommes. Ce ne sont donc pas les mêmes populations. Le graphique ci-dessous indique, à partir des différentes sources statistiques disponibles, quels sont à peu près les chevauchements entre les deux populations, les aires du graphique étant à peu près proportionnelles à la taille des différents groupes.



Bas salaires et salariés pauvres : un recoupement partiel

Le recoupement entre les bas salaires (les plus nombreux) avec les salariés pauvres reste très partiel : environ 20 % des salariés à bas salaire sont aussi des salariés pauvres. Cependant, comme le nombre de salariés à bas salaire est environ deux fois plus important que le nombre de salariés pauvres, cela signifie que 40 % de salariés pauvres sont aussi des salariés à bas salaire. Si l'on prend en compte les travailleurs indépendants pauvres, le recoupement entre bas salaire et pauvreté laborieuse se relâche. Enfin, si l'on élargit encore la définition, en s'intéressant à l'ensemble des actifs pauvres – y compris par conséquent les chômeurs – on voit que le recoupement entre bas salaire et pauvreté laborieuse au sens large est encore moins net. Ce phénomène s'observe d'ailleurs dans tous les pays.

Il est donc inexact d'assimiler, purement et simplement, les notions de bas salaire et de travailleur pauvre. L'enjeu n'est pas purement académique : selon le diagnostic porté, les options de politique économique et sociale qui s'ouvrent aux pouvoirs publics pour réduire les inégalités et la pauvreté ne sont pas les mêmes. Très concrètement, prendre comme seul axe de lutte contre la pauvreté laborieuse le soutien aux bas salaires – je fais référence ici à la Prime pour l'emploi mise en œuvre récemment – pourrait même s'avérer dangereux, dans la mesure où cela pourrait favoriser le développement des bas salaires en les rendant plus supportables pour les salariés.

Compte tenu des diverses études disponibles, l'hypothèse que l'on peut avancer est que les deux questions – des bas salaires et des travailleurs pauvres – renvoient certes à des problèmes préoccupants mais qui ne sont pas de même nature. Plus précisément, le développement des bas salaires constitue sans doute le symptôme le plus visible aujourd'hui des inégalités entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi. En revanche, la question des travailleurs pauvres renvoie à d'autres phénomènes dont la racine se trouve, sans doute pour une large part, dans les inflexions observées depuis une quinzaine d'années au niveau macroéconomique, inflexions qui ont pris la forme d'un processus massif de dévalorisation du travail salarié. Mieux comprendre les processus à l'œuvre sur chacun de ces problèmes constitue un préalable nécessaire pour définir les politiques les plus appropriées permettant d'endiguer le développement des bas salaires et de la pauvreté laborieuse.

The increasing number of low salaries is undoubtedly the most visible sign of the inequality between men and women in access to employment.

Le développement des bas salaires constitue sans doute le symptôme le plus visible aujourd'hui des inégalités entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi.

M. Lacombe/aurif



Low income employees: low salaries and poor workers

There are two categories of low-income workers : people who are paid low salaries, and poor workers. Many low salary workers are part time employees, workers and above all women. The profile of poor workers depends on employment characteristics and also on family situations, the population is mainly composed of men. These categories overlap only partially.

The background: salary moderation and growing salary inequality in France

The buying power of salaries has evolved in two phases for fifty years. Up until 1978, the salary and buying power growth was relatively high, in the region of 4% to 4.5% per annum. There was a sharp turn after 1978, since buying power increases became very low, and almost nil in the nineties. In addition, in terms of "labour price", i.e. with the same qualification level, the buying power fell by 0.6% per annum in the first half of the nineties. The slight increase observed during the 1996-1998 period is based both on measures relating to the contribution sociale généralisée (CSG - General Social Contribution) and on buying power increases related to the unexpected deflation during the 1997-1998 period.

In short, the salary moderation policy that has been conducted since 1982 has a significant impact on salaries. The policy translated into a clear decrease of the share between salaries and profits after 1982, the share of salaries now being stabilised at a historically low level.

In the past fifty years there was a strong increase in salary inequalities up to the early sixties, and a rather significant decrease until the middle of the eighties. During the second half of the eighties, the salary range increased again, and then stabilised in the nineties. The inequality measurement is limited to the better-known full time jobs, on which the Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) publishes statistics on a regular basis. However, the measurement is less and less relevant, with the emergence of new forms of salary inequalities, which are mainly due to the increase in atypical jobs, particularly part time jobs. Considering salary inequality measurements taking into account all jobs -

full time and part time - the inequality growth has been very strong for fifteen years. All jobs considered, the salary inequality went up by over 40% between 1983 and 1997, whereas the same remained rather stable if only full time jobs are taken into account.

Low salaries: one employee out of six

A first "low salary" threshold⁽¹⁾ has been set at two thirds of the median salary, i.e. in 2001 approximately euro 838.47, i.e. a level that is actually very near the net SMIC (minimum salary). A second "very low salary" threshold has been set at the middle of the same median salary, amounting, in 2001, to a little over 70% of the net SMIC euro 628.85.

Nowadays, approximately one employee out of six is in the low salary category, a figure in the region of 3.4 million employees.

The fraction increased strongly during the last fifteen years, going up from 11.4% in 1983 to 13.4% in 1989, and then from 15.7% in 1990 to 16.6% in 2001. Though it is not regular, the increase was virtually uninterrupted until 1995, when the rate of low salaries reached the decade peak (18.4%), before dropping in 1999. The increase was even stronger for the least paid employees ("with very low salaries") the proportion of which increased strongly between 1983 and 1998, going from 5% to 10.6%, before falling to a little over 9% in 2001.

In other words, there is not only an increase in low salary jobs, but also within those jobs, an increase in the fraction of very low salaries.

Massive amount of part time jobs

What appears to be most discriminating in the justification of low salary jobs is job categories. Unsurprisingly, part time jobs are found to be massively represented in low salary jobs, as they account for over three-quarters of such jobs. Fixed duration jobs and fixed end employment contracts alike, as well as jobs such as CESs created under the employment policy are also massively represented in low salary jobs: there are about six times as many employees with subsidised employment contracts and more than two times as many fixed end contracts in low salary jobs than in the overall employee population. In major employment sector terms, civil servants, in the strict meaning of the expression, are less affected than employees in the private sector. However, other forms of employment in the public sector, i.e. fixed end contracts, temps and State and local authority auxiliary employees,



are in a position similar to that of private sector employees. Last, there are three times as many employees, including those in services to private people and in the trade industry, and non-qualified workers, in low salary jobs as the average.

Women are particularly affected

To the extent there is a majority of part time jobs, it is not surprising that women are strongly represented in low job salaries. More than one female employee out of four holds a low salary position, whereas that ratio does not exceed 6% among male employees. Typically, employees in low salary jobs are also more often than the average figure, young people, and the fraction of people with a low level diploma is significantly higher.

Last, the progression of low salaries came with an increase in the risk of remaining, at least on a short-term basis, in the low salary category. Simultaneously, alternating unemployment and low salary periods are more frequent. Overall, among all working people, i.e. people in the job market for three successive years, the fraction of people that have always been either in low salary jobs or unemployed, almost doubled in fifteen years, going up from 7.3% during the 1983-1985 period to 14.6% during the 1998-2000 period. The increase is reflective of an increased persistence of the low salary risk, which tends, more than in the past, to concentrate on some categories of employees.

(1) According to the work of Pierre Concialdi and Sophie Ponthieux. These thresholds were determined in relationship to the median salary, i.e. the salary under which (or over which) is half the population whose salaries are studied. Therefore, they are the only thresholds whose purpose is not to set a standard.



Poor workers

A complex definition

At first glance, one could think it easy to classify a person in the poor or not poor worker category. A poor worker is a person who works and who is poor. Actually, the process is not simple, due to the fact that both terms, worker and poor, are not on the same analysis level. Indeed, the concept of worker refers to the position of an individual in the job market, whereas poverty is related to the family situation of the individual. In fact, both analysis levels need to be combined: individual and family².

The concept of worker

Basically, a person who has worked twelve months in the year is classified as worker. On the contrary, a person who does not wish to work is classified as non-active. But between both cases, there is a high number of intermediate situations, which the crisis of the eighties and nineties multiplied, and which are often difficult to qualify. For instance: should a person who works under a fixed end contract for two months in the year, but who is seeking a stable job, be considered a worker or not? And what about seasonal workers? Generally, the question is what annual amount of work hours is required to classify a person as worker rather than unemployed.

Actually, there is not just one answer, and even less just one good answer. However, considering the characteristics of the French job market, INSEE uses two characteristics to define a worker in a poverty context. The first one applies to a person who has been in the job market more often than out of the job market, i.e. who has been active at least six months in a given year, and the second one, to a person who has worked at least one month in a given year.

The United States, who have worked for a long time on what they refer to as the "working poor", use a more extensive definition, since they define a working poor as any person who has been active at least six months in the year, even though he/she did not work at all. This means that a person who was active and worked fifteen days in the year is regarded in the United States as a working poor, and in France and an unemployed poor. As one can see, there is a conventional aspect to the definition of a worker.

The concept of poverty

As a rule, INSEE considers poor any person whose standard of living is under the poverty line. Therefore, both standard of living and poverty line need to be measured.

Standard of living involves not only the income from salaries, but also incomes from welfare and from assets, aids in kind, home produced food, etc. In terms of statistics, it is very difficult, if not impossible, to collect that kind of data. That is why a simple solution was chosen, consisting in assessing the standard of living based on the only income from salaries. However, that is just a stopgap, which in some cases inconveniently overestimates the concept of poverty.

INSEE determines the poverty line in relationship to what is referred to as a median income. A median income is such as 50% of individuals earn more than the median income and 50% earn less. INSEE regards as poor any person who earns less than half that median income. The poverty line was in 1996 Euro 533.57, when the survey discussed herein was conducted, for one single person. Now in 2001, the poverty line is Euro 579.31. This line is partly conventional, and the poverty line in European statistics uses not half, but 60% of the median income.

In short, it appears that the concept of poor worker is based on three understandings and that any change in one or more of those understandings will affect both the size and structure of the poor worker population. Second conclusion, poor workers meet three criteria: a poor worker is a person who has been active at least six months in the year, who worked at least one month in the year, and who lives in a household whose standard of living is under the poverty line.

The population of poor workers

Using those definitions, people living under the poverty line can be identified. More specifically, there were 1.3 million poor workers in 1996, out of which 860 000 people who had worked full time in the year, either as self-employed or employees. Additionally there were 440 000 people who had gone through alternating periods of employment and unemployment, 175 000 being employed more often than unemployed, 180 000 people being unemployed more often than employed, and approximately 80 000 people alternating employment periods and non-activity periods. In addition to those 1.3 million poor workers, are 515 000 poor unemployed people, i.e. people who were active at least six months in the year, but who worked less than one month in the year, plus 700 000 non active people in the active age bracket, i.e. between 17 and 65. Overall, there are 3.3 million poor.

At this point, two comments can be made. The first one is that if the poverty line is moved just a little, the population of poor people and poor workers changes significantly. Using a poverty line not at 50% of the median income, but at Euro 640.29 which is the line used by European statistics, the number of poor people almost doubles, up to 6 million; one million people more join the category of poor workers and 300 000 people the category of unemployed poor. Therefore, there is a strong concentration of individuals in the poverty zone.

The second comment is that among poor workers, there are some self-employed people, but the accounting methods for their incomes means that they could have a negative profit one year, causing them to go under the poverty line temporarily. That is why they are not taken into account in this analysis.

Two significant factors: the family situation and employment characteristics

Why are working people under the poverty line? In terms of family-related statistics, there are two factors. First, the fact that the household lives on one income, which is the case of single people, single parent families, and couples where one person works and one person is unemployed. In 75% of cases, these couples are formed by a man with a job, and a woman who is either jobless or non-active. This family configuration explains why 35% of poor workers are people who worked full time over the year. Their salary, though paid for a full time job all year round, puts them under the poverty line, as they support several family members who do not have any income.

The second factor explaining poverty is the small number of children, and the fact of having one or two children, whose expenses are inadequately covered by state allowances.

In addition to these family-related characteristics are employment characteristics. Employment-wise, there are two factors: either the hourly salary is too low, or the annual work time is insufficient.

(2) The work on poor workers was initiated by the CERC, and mainly conducted by INSEE. The findings presented here are taken from Jean-Michel Hourriez', Nadine Legendre's and Christine Lagarenne's article. Their work was reproduced and extended within the CERC by Gérard Forgeot and Bénédicte Galtier.



The analysis of statistical data shows that among poor workers, few are the employees who are paid a low hourly salary, i.e. a salary close to the SMIC. Provided the person works full time and is paid the SMIC, he/she is automatically over the poverty line, whatever the family situation. Therefore the SMIC in itself is not a factor of poverty. What is a factor of poverty is an insufficient annual work time. The insufficiency of the annual work time can be related to two points: either part time work, and actually 30% of poor workers work part time, versus a ratio two times less for non poor employees, or part time work alternation with unemployment or non activity periods. In addition, almost half the poor workers held temporary positions, versus approximately 15% of non-poor employees.

Therefore, both family characteristics and employment characteristics explain poverty. There are also individual characteristics causing poverty. All things taken into consideration, being young, without a degree and a foreigner will increase the likeliness of being a poor worker.

In the end, laborious poverty results from a set of factors, which should be addressed simultaneously, if these poverty situations are to be contained.

In closing, landing a job no longer means being over the poverty line, both because of the increasing unemployment, of the growing rate of part time jobs and of the development of temporary jobs. This leads to a major change: currently among the poor, there are more active people than retired people. A look at the breakdown of poor adults shows that employees who accounted for 13% of poor adults in 1984, now account for 20%.

International comparison data on low salaries and poor workers

The data provided herein are taken from a survey that excluded employees who worked less than 15 hours. This is obviously a significant limitation, to the extent one of the major factors explaining these situations is the low amount of work hours. Graph 4 shows, in thirteen European Union countries, both an inequality indicator, for the lower part of the salary range – i.e. the ratio between the median salary and the salary of the first decile, under which are 10% of the least paid employees – and the low salary rate in each country. In France, the low salary rate is approximately 13%, which is close to the European average figure. In some countries, such as the United Kingdom or Ireland, the factor is significantly more important; conversely, the low salary rate is significantly lower in other countries (Denmark, Belgium, Portugal).

The low salary risk can result from several factors: part time work, low salary jobs, or a combination of both those factors. In France, approximately 40% of employees with low salaries have a low salary due to their working part time, which is about the average figure in the European Union. In France again, the low salary risk is explained, in 40% of the cases too, by low compensation rates. The combination of both factors accounts for most low salary situations in France. There are some differences from one European Union country to the other. Thus, in The Netherlands and in Belgium, the low salary risk is based on part time working, in 60% of cases. In Southern European countries however, the low salary risk seems to be related to low compensation rates: this factor accounts for over 70% of low salary situations in Greece and over half low salary instances in Italy and in Portugal.

Looking at poor employees, i.e. employees living in poor households, one finding is that France is almost always close to the European average figure, with a rate of a little more than 7%, the percentage of poor employees ranging from 4% in Denmark, to 10% in Germany and in Italy. Unsurprisingly, the fraction of poor employees is higher in all countries in low salary employee categories: it ranges from 13% in Denmark to more than 25% in Italy and in Greece. In France, the proportion of low salary employees living in poor households is slightly over 20% which here again, is close to the European average.

These figures show that the likeliness of being in a poor household is higher for low salary employees, which, combined with the fact that the proportion of low salary employees has gone up for fifteen years, leads one to think that the proportion of poor employees has gone up too. In the same way, the status of poor adults is more associated with employment or unemployment than in the past, when poverty was more associated with non-activity or retirement, even though the rate of poor non-active people remains relatively high.

Both findings tend to liken low salaries and growth of laborious poverty. This being said, both populations are far from overlapping entirely, as shown by other indicators. For instance, there are approximately 80% of women in the low salary population, whereas the poor worker population is mainly composed of men, with approximately 60% male employees. The populations are not the same.

Graph 5 shows, based on the various statistic sources available, the overlapping between both populations, the graph's areas being approximately proportional to the sizes of the various groups.



Low salaries and poor employees: a partial overlapping


The overlapping of low salaries (the highest number) and poor employees is still very partial: approximately 20% of low salary employees are also poor employees. However, as the number of low salary employees is approximately two times more important than the number of poor employees, 40% of poor employees are also low salary employees. Taking into account poor self-employed workers, the overlapping between low salaries and laborious poverty decreases. Last, if the definition is broadened further, taking into account all poor active people – including the unemployed – the overlapping between low salaries and laborious poverty in its broad meaning is even less clear. The same applies to all countries.

Therefore, it would be inaccurate to purely and simply liken the concepts of low salary and poor worker. The issue is not only theoretical: depending on the diagnosis, economic and social policy options available to governments to reduce inequality and curb poverty are not the same. Practically, using only low salary support measures to fight laborious poverty – I am referring to the recently implemented Prime pour l'emploi (employment subsidy) – could even be dangerous, to the extent it could entail the development of low salaries by making them more bearable to employees.

Looking at the various studies available, the theory is that both issues – low salaries and poor workers – involve problems that are worrying but different. More specifically, the increasing number of low salaries is undoubtedly the most visible sign of the inequality between men and women in access to employment. However, the issue of poor workers refers to other facts, the roots of which are undoubtedly mainly in the macro-economic shifts that have occurred for about fifteen years, which shifts have taken the form of a massive salaried work devaluation process. A better understanding of the processes at work on each issue is a prerequisite of more appropriate policies designed to contain the increasing number of low salaries and laborious poverty.

Pauvreté et précarité de l'emploi en Île-de-France

Mariette Sagot
IAURIF

A photograph showing a person sitting on a wide, light-colored stone ledge. The person is hunched over, with their head buried in their arms, suggesting a state of despair or exhaustion. A pigeon is perched on the ledge to the right of the person. The background is a plain, light-colored wall.

La récession économique particulièrement marquée en Île-de-France au début des années quatre-vingt-dix s'est accompagnée d'une hausse de la pauvreté dans la région capitale. L'extension du chômage et le durcissement des conditions d'accès à l'assurance chômage sont au cœur de l'appauvrissement de nombre de ménages modestes. Le développement du temps partiel et des nouvelles formes d'emploi moins stables ont aussi contribué à fragiliser la situation d'un nombre croissant de Franciliens.



Poverty & job insecurity in the Ile-de-France area

Mariette Sagot
IAURIF

The Ile-de-France area was strongly hit by the economic recession at the start of the nineties and the capital region experienced a rise in poverty. Increased unemployment and failure to qualify for unemployment benefit were the main factors contributing to the impoverishment of many low income households. A rise in part time work and new forms of less stable employment also undermined the situation of increasing numbers of residents in the greater Paris area.

Continued on page 195.

La pauvreté s'accroît dans les années récentes ...

En 1996, 550 000 ménages franciliens ont un revenu par unité de consommation inférieur à 4 390 F (669,25 euros) et peuvent être qualifiés de pauvres, soit 12,1 % des ménages. Cette proportion s'est accrue sur la période récente. En 1978, 13,6 % des ménages franciliens vivent en deçà du seuil de pauvreté, 10,3 % en 1988 et 12,1 % en 1996. L'amélioration des conditions de retraite a modifié le sort des retraités et conduit à un recul de la pauvreté entre les années soixante-dix et le milieu des années quatre-vingt. L'évolution récente est à rapprocher de la situation économique difficile du début des années quatre-vingt-dix. Le recul de l'emploi francilien entre 1991 et 1997 s'est accompagné d'un recul des emplois à temps complet (- 375 000), d'une montée du chômage (+ 220 000), du temps partiel (+ 190 000) et des emplois précaires (+ 70 000). En province, le taux de pauvreté est resté orienté à la baisse. La crise y a été moins profonde, et l'amélioration de la situation des retraités s'est poursuivie. Comme la pauvreté est devenue davantage jeune et urbaine, il n'est guère que dans les grandes agglomérations qu'un relèvement est perceptible.

Si entre 1978 et 1992, le revenu réel moyen des ménages pauvres franciliens s'est accru de 18 %, il s'est stabilisé depuis (- 1 %). La crise économique récente s'est ainsi matérialisée dans la région par une augmentation de 80 000 ménages «pauvres» entre 1992 et 1996, et ce, à revenus constants.

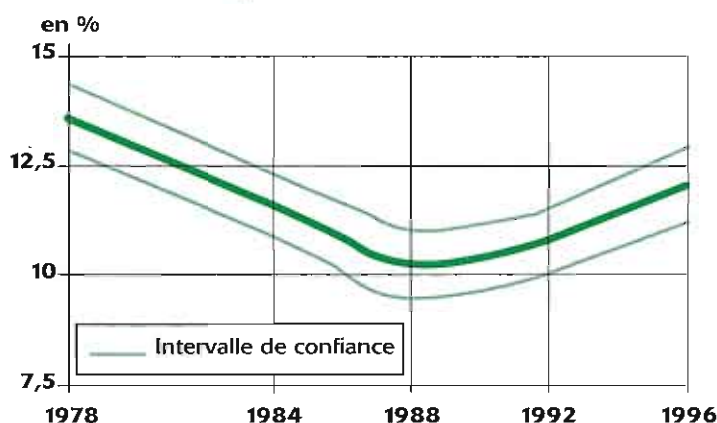
Poverty is a real-life, "multi-faceted" situation... The homeless of the bottom of the income scale are undisputedly poor... but are not included in the statistics.

La pauvreté est une situation vécue, «multidimensionnelle»... Au bas de l'échelle des revenus, les SDF sont incontestablement pauvres... mais ils ne figurent pas dans les statistiques.

M. Lacombe/IAURIF



Évolution du taux de pauvreté en Île-de-France



Source : Insee, enquêtes logements de 1978 à 1996, traitement laurif

Les ménages pauvres,
de qui parle-t-on ?

S'intéresser aux ménages pauvres suppose au préalable de convenir d'une définition de la pauvreté. Tâche ardue, s'il en est : la pauvreté recouvre de multiples facettes et la diversité des termes employés dans le discours social et politique témoigne de la complexité du phénomène. La pauvreté est une situation vécue, « multidimensionnelle », qui ne se limite pas à la seule faiblesse du revenu, mais force est de constater que son occurrence s'accroît à mesure que le revenu des personnes diminue. Au bas de l'échelle des revenus, les sans domicile fixe sont incontestablement pauvres. Mais où finit la pauvreté ?

Dans cet article, le halo de la pauvreté est appréhendé selon l'approche monétaire relative. Sont considérés comme pauvres les ménages dont le revenu est en deçà de la moitié du revenu médian de l'ensemble des ménages. Le revenu dont il est fait référence ici est le revenu monétaire annuel avant impôt. Il correspond au total des revenus d'activité, des prestations sociales (RMI, APL, prestations familiales...) et des revenus du patrimoine. Ce revenu est calculé par unité de consommation afin de rendre comparable les ressources de ménages qui diffèrent par leur taille et leur composition.

Cette définition conventionnelle utilisée par l'Insee et la plupart des statisticiens européens renvoie à une position sur l'échelle des revenus. Le taux de pauvreté ainsi calculé est donc avant tout un indice d'inégalité. Plus que son niveau, c'est son évolution qui est intéressante.

Si l'on admet, enfin, qu'un même revenu ne procure pas le même niveau de vie en Île-de-France et en province, en raison notamment d'écart dans les prix à la consommation et dans le coût des logements, il est préférable de resituer les Franciliens dans leur environnement en mesurant un seuil de pauvreté propre à la région. En 1996, l'indice des prix à la consommation francilien dépasse ainsi de 7 % l'indice national, les loyers sont en moyenne de près 30 % plus élevés qu'en province, et le prix des logements achetés par les accédants récents supérieur de 40 %.

Cet article repose sur une exploitation de l'échantillon Île-de-France des enquêtes logements de l'Insee de 1978, 1984, 1988, 1992 et 1996. Cette enquête périodique ne concerne que la population des ménages et exclut de son champ les personnes vivant en collectivité (foyers de travailleurs et d'étudiants, hôpitaux, maisons de retraités...) et les personnes sans domicile fixe.

... et change de visage

Depuis vingt ans, le profil socio-démographique de la pauvreté a radicalement changé. Touchant naguère principalement le monde agricole et les retraités, celle-ci pèse désormais davantage sur les actifs, les ouvriers et les employés non qualifiés, les jeunes et les familles. Le chômage, la mauvaise insertion sur le marché du travail et l'instabilité des trajectoires familiales sont devenus des facteurs clés du processus de paupérisation des ménages.

Plus de jeunes

En Île-de-France, la moitié des ménages pauvres a une personne de référence de 65 ans ou plus en 1978, le quart en 1988, et seulement 16 % en 1996. Le taux de pauvreté parmi les plus de 75 ans est passé de 37 % en 1978 à 13 % en 1996. Les nouvelles générations de retraités ont davantage cotisé, elles ont bénéficié de réglementations de liquidation plus avantageuses que leur aînés, et appartiennent plus souvent à des couples percevant deux retraites.

A contrario, les situations difficiles sont devenues plus fréquentes en deçà de 35 ans. Le taux de pauvreté double entre 25 et 34 ans (11 % en 1996), et passe de 7 % en 1978 à 18 % en 1996 parmi les jeunes de moins de 25 ans (hors étudiants).

Ce sont, aujourd'hui, les jeunes qui sont le plus exposés. Le taux de pauvreté aux autres âges est proche de la moyenne régionale et légèrement au-dessus après 75 ans. Les moins pauvres sont désormais les jeunes retraités (65-74 ans).



Deux tiers d'actifs

Ce rajeunissement traduit la forte montée des actifs parmi les pauvres. Entre 1978 et 1996, le poids des retraités parmi les ménages pauvres a chuté de 56 % à 18 %, celui des actifs s'est accru de 39 % à 66 %. Ce basculement s'explique pour l'essentiel par l'amélioration des conditions de retraités jusqu'à la fin des années quatre-vingt. Sur la période récente, toutefois, dans un contexte où le revenu réel des pauvres s'est légèrement tassé, la poursuite de cette évolution traduit, avant tout, la dégradation du marché du travail. Entre 1992 et 1996, on estime à 80 000 l'augmentation du nombre de pauvres franciliens, 60 000 sont chômeurs. Cette aggravation résulte non seulement d'une hausse du chômage sur cette période mais aussi de la paupérisation des ménages dont la personne de référence est au chômage : 44 % d'entre eux sont pauvres en 1996 contre 33 % en 1992. Cette paupérisation renvoie à de multiples facteurs. La mise en place de l'allocation unique dégressive en 1992 a durci les conditions d'accès au chômage et réduit les montants versés ; les difficultés de l'économie ont rendu plus difficiles les retours à l'emploi et contribué ainsi au gonflement du chômage de longue durée ; l'instabilité familiale a renforcé les méfaits du chômage. Cette instabilité contribue, depuis la fin des années soixante-dix, à fragiliser la situation financière des ménages : dans le cas de parents seuls, il n'est pas possible de compenser sa perte de revenu par le salaire du conjoint.

Bien que l'évolution soit moins spectaculaire, la pauvreté est aussi devenue un peu plus fréquente parmi les salariés du privé. La légère augmentation du taux de pauvreté dans le privé, qui passe de 7 % à 8 %, résulte vraisemblablement de la diffusion

des formes d'emploi plus précaires (CDD, intérim, temps partiel...). Ces emplois concernent 6 % des personnes de référence des ménages franciliens en 1996 et 12 % des ménages qui travaillent dans le privé. Le risque d'être pauvre pour ces actifs est quatre fois plus élevé que celui des salariés en CDI à temps plein (19 % contre 5 % en 1996). L'enquête logement ne fournit pas d'information sur le type d'emploi avant 1996, il n'est donc pas possible de retracer l'évolution de la part des ménages dotés d'un travail précaire parmi les ménages pauvres, ni de rendre compte de l'évolution de leur situation financière.

Au sein des actifs ayant un emploi, ce sont les personnes qui ont les activités les moins qualifiées qui se retrouvent le plus fréquemment confrontées aux difficultés financières : les employés du commerce, les personnes qui travaillent pour des particuliers ou dans des entreprises de nettoyage, les ouvriers non qualifiés.



People with the less qualified jobs are the most frequently affected by financial problems. Young people are the worst affected. The poverty rate for the under-25s rose from 7% in 1978 to 18% in 1996

M. Lacombe/aurif

Les personnes qui ont les activités les moins qualifiées sont celles qui se retrouvent le plus fréquemment confrontées aux difficultés financières. Les jeunes sont les plus exposés. Le taux de pauvreté passe de 7 % en 1978 à 18 % en 1996 parmi les jeunes de moins de 25 ans.



Des familles avec enfant majoritaires

Avec le rajeunissement de la population pauvre, la part des isolés s'est réduite parmi les ménages à bas revenus (33 % en 1996), celle des couples sans enfant aussi (11 %). Les familles avec enfant sont devenues majoritaires (32 % en 1978, 52 % en 1996). En 1996, ce sont les familles monoparentales qui rencontrent le plus de difficultés puis les familles nombreuses d'au moins trois enfants avec des taux de pauvreté respectifs de 29 et 23 %. Ce sont à l'inverse les couples sans enfant qui s'en sortent le mieux (5 % de pauvres). Depuis la fin des années quatre-vingt, la pauvreté a sensiblement progressé parmi les familles monoparentales (+ 9 points) et les couples de un ou deux enfants (+ 4 points).

Les enfants touchés par la pauvreté des familles sont de plus en plus nombreux : 670 000 en 1996, contre 450 000 en 1978. Ils représentent près d'un jeune francilien sur cinq. Le quart d'entre eux vivent avec un seul de leurs parents et la moitié a des parents étrangers.

Un tiers de ménages étrangers

La population étrangère a été la plus durement touchée par la crise économique. En quinze ans, de 1975 à 1990, 40 % des postes de travail occupés par les étrangers dans l'industrie ont été supprimés en France, ce qui correspond au licenciement de plus d'un demi-million de salariés. Dans le BTP, ils ont supporté plus de la moitié des pertes d'emploi. Ils ont été les premiers touchés par les politiques flexibles de gestion de la main-d'œuvre mises en place dans les années quatre-vingt, qui se sont ensuite étendues aux jeunes et aux femmes. L'immigration clandestine et la fragilisation de leur situation juridique – la situation de l'emploi pouvait leur être opposée au moment du renouvellement de leur carte de séjour – les ont conduit à accepter plus facilement des emplois précaires.

Alors que le poids des ménages étrangers est resté relativement stable, autour de 12 % en Île-de-France depuis la fin des années soixante-dix, ils représentent 32 % des ménages pauvres en 1996 contre 18 % en 1978.

In 1996, single-parent families encountered the most problems followed by large families with at least three children with respective poverty rates of 29 and 23%.

En 1996, ce sont les familles monoparentales qui rencontrent le plus de difficultés puis les familles nombreuses d'au moins trois enfants avec des taux de pauvreté respectifs de 29 et 23 %.

M. Lacombe/IAURIF



Ce sont les ménages d'étrangers originaires d'un pays n'appartenant pas à l'Union européenne qui rencontrent le plus de difficultés : 43 % d'entre eux ont un niveau de vie très faible, contre 17 % des ressortissants d'un pays étranger de l'Union européenne. De même, une césure très nette apparaît entre les Français par acquisition dont le taux de pauvreté atteint 24 % et les Français de naissance (8,5 %). Sur la période récente, si le taux de pauvreté n'a guère évolué parmi les Français de naissance, la situation s'est fortement dégradée pour les autres.

L'effet discriminant du statut d'activité et de l'instabilité familiale

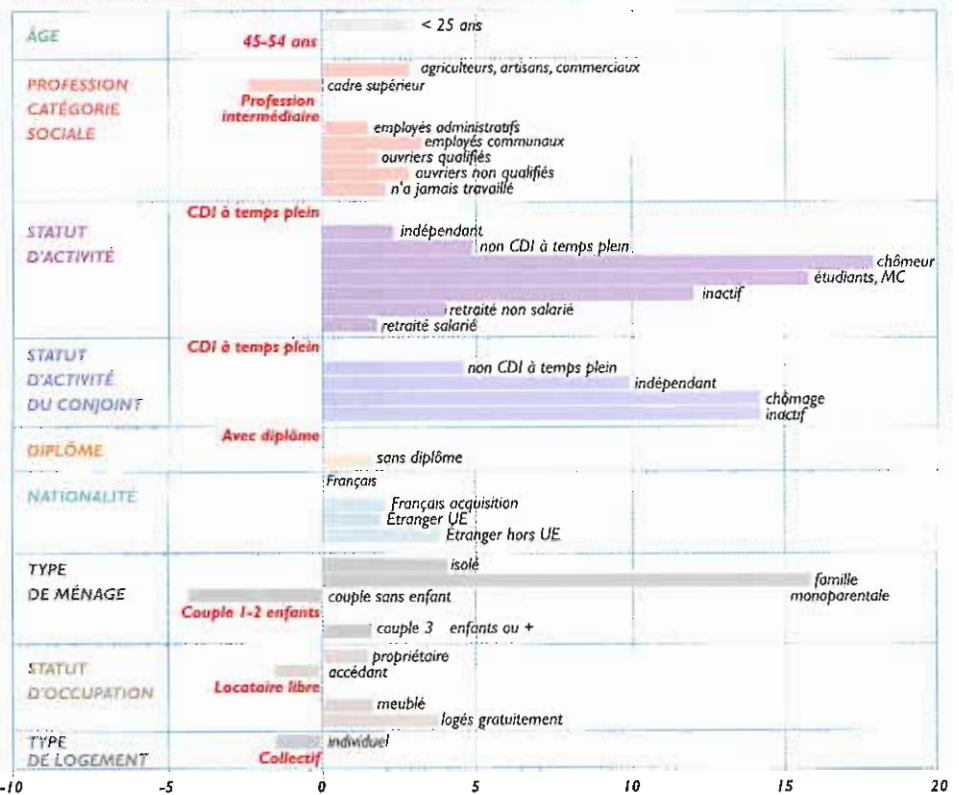
Une analyse toutes choses égales par ailleurs (analyse logit) permet d'isoler les effets respectifs du statut d'activité, de la profession, de la situation familiale ou de la nationalité dans le fait d'être pauvre. Elle confirme le rôle fortement discriminant de l'instabilité des trajectoires familiales et du chômage (de la personne de référence ou du conjoint).

Toutes choses égales par ailleurs, le risque d'être pauvre est dix-huit fois plus élevé pour une personne de référence au chômage que pour une personne qui occupe un emploi salarié stable à temps complet. L'écart va de 1 à 4 entre un salarié en CDI à temps complet et un salarié à temps partiel ou engagé dans une forme de travail plus précaire.

L'instabilité du ménage joue aussi un rôle crucial dans l'occurrence de la pauvreté. Le risque de pauvreté est seize fois plus élevé pour une famille monoparentale que pour un couple avec un ou deux enfants.

Ainsi, une employée non qualifiée qui s'occupe seule de ses enfants est pauvre dans deux cas sur dix si elle occupe un emploi salarié stable à temps plein, dans près de six cas sur dix, si elle occupe un emploi plus précaire, et dans plus de huit cas sur dix si elle est au chômage.

L'effet discriminant du chômage et du statut d'activité



Source : laurif, analyse Logit sur les données Insee de l'enquête logement 1996 (exploitation sur l'Île-de-France).

Lecture : Pour chacune des caractéristiques (âge, type de ménage ...), une modalité est prise comme référence (en rouge).

Les barres mesurent le risque relatif d'être pauvre associé à une modalité par rapport à la modalité de référence toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, la probabilité qu'un ménage vive en dessous du seuil de pauvreté est près de 16 fois plus élevée pour une famille monoparentale que pour un couple ayant un ou deux enfants (modalité de référence) toutes choses égales par ailleurs (âge, PCS,...). Elle est quatre fois plus faible pour un couple sans enfant.

L'impact relatif des autres modalités — profession, diplôme, nationalité, âge — est moins discriminant mais reste significatif. La pauvreté est plus fréquente chez les jeunes de moins de 25 ans, les employés et les ouvriers non qualifiés, les personnes sans diplôme et les étrangers hors Union européenne. Elle est aussi plus répandue parmi les ménages logés gratuitement.



Les actifs et la pauvreté : des situations inégales

La pauvreté des actifs offre différents visages selon qu'elle plonge ses racines dans le chômage, l'insuffisance des gains au regard de la taille de la famille ou l'instabilité des ressources.

Les chômeurs

Aujourd'hui, les chômeurs forment le groupe de pauvres le plus important en Île-de-France. Un quart des ménages pauvres a une personne de référence au chômage. Si l'on considère la situation de la conjointe, la proportion de ménages pauvres touchés par le chômage atteint 29 % en 1996 soit 160 000 ménages. Six de ces ménages sur dix ont au moins un enfant. Les parents seuls forment un quart de ces ménages. Plus d'un tiers des personnes de référence sont d'origine étrangère et les trois-quarts sont ouvriers ou employés.

Les chômeurs font partie des ménages pauvres les plus défavorisés. Leur revenu moyen par unité de consommation est inférieur de 33 % au seuil de pauvreté.

Dans 10 % des cas seulement, le ménage dispose du revenu d'un conjoint. Près de neuf ménages sur dix s'acquittent d'un loyer ou d'un remboursement d'emprunt (40 % vivent en HLM, un tiers dans le libre). Ils bénéficient des aides de l'Etat les plus conséquentes mais la situation des locataires dans le libre reste très difficile : leur loyer, déduction faite de l'aide au logement, représente en moyenne 40 % de leurs ressources (contre 12 % en HLM).

Ils rencontrent plus que les autres des difficultés pour payer leur loyer (plus de la moitié des locataires) et 30 % d'entre eux ont eu des retards de paiement d'au moins deux mois au cours des deux années qui précèdent l'enquête. Ces difficultés contribuent à expliquer que la moitié d'entre eux cherchent à changer de logement, un quart étant inscrits sur une liste de demande de logement HLM.

Les salariés stables à temps plein

Dans 22 % des cas, la personne de référence des ménages pauvres franciliens occupe un emploi stable à plein temps. C'est après le chômage, la situation la plus fréquente parmi les pauvres en Île-de-France. La stabilité de l'emploi, même à temps complet, ne met donc pas à l'abri de la pauvreté : 5 % de ces ménages se situent sous le seuil de pauvreté.

C'est l'insuffisance du revenu au regard de la charge de famille qui conduit à cet état. Plus de neuf fois sur dix ces ménages ont un ou plusieurs enfants : 68 % sont des couples, 24 % sont des familles monoparentales. Les familles nombreuses sont nettement sur-représentées : 35 % des ménages ont au moins trois enfants. Les trois quarts de ces ménages vivent en situation de surpeuplement. Les conjointes étant généralement inactives, ces ménages ne vivent que sur un seul salaire neuf fois sur dix. Ce salaire est lui-même modeste, plus de la moitié des personnes de référence étant des ouvriers, le tiers, des employés. Ces ménages sont majoritairement d'origine étrangère. Ces salariés stables disposent du revenu par unité de consommation le plus élevé parmi les pauvres (15 % au-dessus de la moyenne).

Increasing numbers of children come from poor families. They account for nearly one young greater Paris area resident in five. One quarter live with a single parent and half have foreign parents.

Les enfants touchés par la pauvreté des familles sont de plus en plus nombreux : ils représentent près d'un Francilien sur cinq. Le quart d'entre eux vivent avec un seul de leurs parents et la moitié a des parents étrangers.

M. Lacombe/IAURIF



Une situation qui leur permet de mieux supporter la charge du logement, et ce d'autant plus que près de la moitié d'entre eux vivent en HLM. Un tiers des locataires ont toutefois des difficultés à payer leur loyer et 20 % s'en acquittent avec retard.

Si la situation financière de ces ménages apparaît relativement meilleure, cette forme de pauvreté est durable par nature ; elle est susceptible de perdurer jusqu'au départ des enfants.

Les emplois précaires ou à temps partiel

Le développement de nouvelles formes d'emploi peu stables apparues au milieu des années quatre-vingt —CDD, intérim, contrats aidés, stages— et l'extension du travail à temps partiel subi, témoignent, à côté du chômage, des difficultés rencontrées sur le marché du travail. Le cinquième des ménages confrontés à ce type d'emploi ne parvient pas à gagner en douze mois un salaire suffisant pour atteindre le seuil de pauvreté. Ils constituent une nouvelle catégorie de pauvres significative puisqu'un ménage pauvre sur dix occupe ce type d'emploi.

En 1996, ce sont surtout des jeunes en phase d'insertion (un tiers ont moins de 30 ans) et des femmes qui occupent un emploi modeste et sont le plus souvent séparées (37 % de familles monoparentales). Un tiers seulement des personnes de référence vivent en couple. Beaucoup ont au moins le bac (30 %) —ce sont surtout des jeunes— et la moitié sont employés —ce sont surtout des femmes.

Leur revenu moyen est un peu plus élevé que la moyenne des pauvres. Huit ménages sur dix doivent s'acquitter d'une charge de logement (36 % résident en HLM, 26 % dans le libre). Le coût du logement atteint en moyenne 40 % du revenu dans le secteur libre.

Même si l'instabilité de leur emploi les prédispose à traverser des périodes de chômage, ils s'en sortent un peu mieux que les chômeurs : un tiers des locataires déclare avoir des difficultés à payer leur loyer, un sur sept s'en acquitte avec retard. La pauvreté liée au sous-emploi recouvre plusieurs réalités selon l'âge de la personne de référence. Elle est plus souvent temporaire chez les jeunes où elle s'apparente à une étape dans le processus d'insertion et précède l'obtention d'un emploi stable. Pour les autres, plusieurs périodes de sous-emploi et de chômage peuvent se succéder, la pauvreté devenant alors récurrente si ce n'est durable.

Bibliographie

- Sagot M., *Géographie sociale et pauvreté, 1- Les ménages pauvres franciliens et leurs conditions de logement*, Iaurif, mars 2001
- Cerc, *Immigration, emploi et chômage, un état des lieux empirique et théorique*, Les dossiers de CERC-Association n°3, 1999
- Insee, *L'évolution des inégalités de revenus entre 1970 et 1996* in *Revenus et patrimoine des ménages*, édition 1999 Synthèses n°28, Insee 1999
- Insee, *Mesurer la pauvreté aujourd'hui*, *Economie et Statistique* n°308-309-310, Insee, 1997



Poverty & job insecurity in the Ile-de-France area

Poverty on the rise in recent years

In 1996 550 000 households in the greater Paris area had a income per consumption unit of less than 669.25 euros and were officially qualified as poor, i.e. 12.1% of households. This proportion has risen in recent times. In 1978 13.6% of all households in the greater Paris area subsisted beneath the poverty line. This figure was 10.3% in 1988 and 12.1% in 1996. Improvements in pension schemes have meant that the retired are better off and helped stamp out poverty between the seventies and the middle of the eighties. The recent trend can be compared to the harsh recession at the beginning of the nineties. The fall in the number of jobs available in the greater Paris area between 1991 and 1997 has led to a drop in full time jobs (- 375 000), a rise in unemployment (+ 220 000), part time (+ 190 000) and non-permanent jobs (+ 70 000). Poverty figures are on the decline in the provinces which escaped the brunt of the recession and retired peoples' standard of living has continued to improve. As poverty is now a phenomenon affecting young urban populations it is only in evidence in large centres of population. Although the significant average income of poor households in the greater Paris areas rose by 18% between 1978 and 1992 it has since levelled off (- 1%). On a regional level the recent recession has resulted in 80 000 new "officially poor" households between 1992 and 1996 (constant incomes).

...the changing face of poverty

The socio-demographic profile of poverty has radically changed over the past twenty years. Those hardest hit used to be the farming community and the retired. Today it affects working people, workers and unqualified employees, young people and families. Unemployment, problems in entering the job market and family instability are now key contributory factors to the household pauperization process.

Increasing numbers of young people

In 1978 in the Ile-de-France area half of all poor households had a head of the household aged 65 years old and over. This figure fell to one quarter in 1988 and only 16% in 1996. The poverty rate among the over 75s dropped from 37% in 1978 to 13% in 1996. New generations of retired people paid more into their pension schemes and benefited from more advantageous liquidity regulations than their elders and were more likely to be in dual pension couples.

In contrast economic hardship has become more commonplace among the under 35s. The poverty rate doubles between the ages of 25 and 34 (11% in 1996). The rate for the under-25s (excluding students) rose from 7% in 1978 to 18% in 1996.

Young people are currently the worst affected. The poverty rate for other age groups is close to the regional average - slightly higher for the over-75s. The newly retired (65-74 years old) are now the least affected by poverty.

Two thirds of working people

The fact that younger sections of the population are the hardest hit is symptomatic of the significant rise in working people as a proportion of the poor. Between 1978 and 1996 the proportion of retired people accounting for poor households fell from 56% to 18% while that of working people rose from 39% to 66%. This shift is for the most part due to improvements in retired peoples' standard of living up until the end of the eighties. In recent times, however, in a context where the incomes of poor households are worth less in real terms the continuation of this trend has primarily resulted in fewer jobs. Between 1992 and 1996 the number of poor residents in the greater Paris area is estimated to have risen by 80 000 of which 60 000 are unemployed. This deterioration is not only due to a rise in unemployment over this period but also the impoverishment of households whose heads are unemployed (44% were poor in 1996 compared to 33% in 1992). Such impoverishment is due to many different factors. The introduction of a single sliding scale benefit scheme in 1992 made qualification for unemployment benefits more stringent and reduced the total benefits paid out. Economic problems meant that it was more difficult to return to work and also contributed to long term unemployment. Family instability reinforced the negative effects of unemployment.

What do we mean by poor households?

Before addressing the subject of poor households we need a working definition of poverty - a tough task indeed. Poverty is a blanket term. It is multi-faceted and has a range of different usages that pepper social or political discourse indicating the complexity of the phenomenon. Poverty is a real-life, "multi-dimensional" condition which is not solely caused by lack of income although its effects are more harshly felt as peoples' levels of income drop. The homeless at the bottom of the income scale are irrefutably poor. But where does poverty end?

For the purposes of the present article poverty is understood in terms of a relative monetary approach. "Poor" households are classified as those whose income that is less than half the median household income. By income we mean annual monetary pre-tax earnings comprising total earnings in terms of wages, benefits (RMI - income support, APL - housing benefit, family allowance) and investment-related income. Income is calculated in terms of unit of consumption in order to be able to compare household revenue of different sizes and compositions. Insee uses this conventional definition and most European statisticians refer to a rank on a income scale. The resulting poverty rate is therefore primarily an inequality indicator which is trend rather than level-based. Finally, taking into account the fact that the same income does not provide the same standard of living in the greater Paris area as in the provinces primarily due to variance in consumer prices and the cost of accommodation it would be preferable to assess residents of the greater Paris area in their environment on the basis of a region-specific poverty threshold. In 1996, the retail price index in the greater Paris area was 7% higher than the national average, rents were nearly 30% higher than in the provinces and recent house prices over 40% higher. This article is based on a sample population from the greater Paris area studied by Insee accommodation surveys of 1978, 1984, 1988, 1992 and 1996. This regular study only covers household populations and does not include people living in collective accommodation (workers' and student residences, hostels, retirement homes, etc.) or the homeless.

Since the end of the seventies such instability has undermined the financial situation of households. In the case of single parents for example it is not possible to compensate for loss of earnings by a spouse's or partner's wage.

Although the trend is much less pronounced, poverty has also become more frequent among salaried employees in the private sector. The slight rise in the poverty rate in the private sector (from 7% to 8%) is undoubtedly due to the growth in less stable forms of employment (CDD – fixed term contracts, temporary, part time employment...). In 1996 6% of heads of households in the greater Paris area fell under this category and 12% of households employed in the private sector. This category of employees is four times more likely to be poor than salaried full-time permanent employees (19% compared to 5% in 1996). Since the accommodation survey did not provide any information on type of employment prior to 1996 it is not possible to establish the trend for poor households that have non-permanent jobs nor take changes in their financial situation into account.

Of those working people it is the ones who have the less qualified jobs who are the most frequently affected by financial problems, i.e. shop assistants, private domestic personnel or people working in cleaning companies, unqualified workers.

Families with children account for the majority

As the poor population has got younger the proportion of isolated people has fallen among low income families (33% in 1996) as the proportion of childless couples (11%). Families with children now account for the majority (32% in 1978, 52% in 1996).

In 1996 single-parent families encountered the most problems followed by large families with at least three children with respective poverty rates of 29 and 23%. In contrast childless couples come out on top (5% of poor households). Since the end of the eighties poverty has risen significantly among single-parent families (+ 9 points) and couples with one or two children (+ 4 points).

Increasing numbers of children come from poor families: 670 000 in 1996, compared to 450 000 in 1978. They account for nearly one young greater Paris area resident in five. One quarter live with a single parent and half have foreign parents.

Foreign households account for one third

The foreign population has been the hardest hit by the economic recession. In the fifteen years between 1975 and 1990 40% of the jobs held by foreigners in industry were lost in France resulting in the lay off of over half a million salaried employees. They accounted for over half of all job losses in the construction industry. They were the first to be affected by the flexible labour management policies introduced in the eighties that were subsequently extended to young people and women. Illegal immigration and the undermining of their legal situation – their employment situation counted against them when it came to renewing their residency permits – meant that they had to accept non-permanent jobs more readily.

Although the proportion of foreign households in the Ile-de-France area has remained relatively stable since the end of the seventies at approximately 12% they accounted for 32% of poor households in 1996 compared to 18% in 1978.

Foreign households from outside the European Union encounter the most problems. 43% have a very low standard of living compared with 17% of EC foreigners. Similarly there is a clear split between those that have adopted French nationality (poverty rate of 24%) versus natural born French (8.5%). Although in recent times the poverty rate has barely risen amongst natural French residents the situation has significantly deteriorated for the others.

The discriminating effect of employment status & family instability

An apples-to-apples comparison (logit analysis) can be used to isolate the respective effects of employment status, profession/trade, family situation or nationality as poverty factors. It confirms the highly discriminating role of family instability and unemployment (head of the household or spouse / partner).

Furthermore, all things being equal, the risk of poverty is eighteen times higher if the head of the household is unemployed than if they are in full-time permanent employment. Variance between full-time permanent employees and part-time salaried employees or one with a less stable form of employment is 1 to 4.

Household instability also is vital contributory factor in terms of poverty. The risk of poverty is sixteen times higher for single-parent families than for couples with one or two children.

Accordingly, an unqualified employee looking after his or her children has a two in ten chance of being poor if she has a stable job. In the event that she has a less stable job this figure rises to six in ten and to eight in ten in the event that she is unemployed.

The relative impact of other modes – profession, diplomas, nationality, age – are lesser contributory factors but still have a significant effect. Poverty is more frequent among young people under the age of 25, unqualified employees and workers, non-qualified people and non-EC foreigners. It is also more common among households in free accommodation.

Employed persons & poverty: unequal situations

The extent to which employed persons are affected by poverty varies according to whether the root cause is unemployment, insufficient earnings vis-à-vis family size or resource instability.

Unemployed persons

Unemployed people currently constitute the largest poor group in the Ile-de-France with one head of the household unemployed in a quarter of all poor households. If we take the situation of the spouse into consideration the proportion of poor households affected by unemployment was 29% in 1996, i.e. 160 000 households. Six such households out of ten had at least one child. Single parents accounted for a quarter of such households. Over one third of heads of households were foreign and three quarters were workers or employees.

Unemployed people belong to the poorest, least privileged households. Their average income per consumption is less than 33% the poverty line. In only 10% of cases, the household enjoyed income from a spouse/partner. Nearly nine out of ten households paid rent or reimbursed a loan (40% lived in local authority accommodation, one third in private accommodation). Although they receive most in the way of State benefits the situation of tenants in private accommodation remains extremely difficult. On average their rent after housing benefit accounts for 40% of their resources (compared to 12% for local authority housing).



This category experiences the most difficulties in paying their rent (over half of tenants) and 30% had been at least two months in arrears in the two years prior to the survey. In view of such problems it is understandable that half are trying to change accommodation, one quarter are on the waiting list for local authority accommodation.

Full-time permanent salaried employees

In 22% of cases heads of poor households in the greater Paris area are in full time employment. After unemployment it is the most frequent situation for poor people in the greater Paris area. Job stability, even when full time, is no guarantee against poverty: 5% of such households live below the poverty line.

This situation is the result of shortfall in income with respect to family size. Nine out of ten such households have one or more children: 68% are in couples, 24% are single-parent families. Large families are clearly over-represented: 35% of households have at least three children. Three quarters of such households were overcrowded. Generally speaking spouses did not work and nine times out of ten such households managed on one salary. Such salaries were modest in themselves, over half of household heads were manual workers, one third employees. The majority of such households were foreign in origin.

Of the poor, salaried employees in a stable situation had the highest income per consumption unit (15% above average). A situation which meant that they were able to pay for accommodation more easily especially since half of them live in local authority housing. A third of tenants nevertheless encountered difficulties in paying their rent and 20% were in arrears.

Although the financial situation of such households appears to be better on balance this form of poverty is long term in nature. It is likely to last until the children leave home.

Non-permanent or part time jobs

There has been a rise in the number of new types of relatively unstable employment: that first appeared in the mid eighties - CDDs, temporary employment, grant-assisted employment, training courses - and a growth in mandatory part time work, together with unemployment are contributory factors to the problems encountered in the job mar-



ket. One fifth of households in this type of employment were unable to earn enough to rise above the poverty line over a twelve month period. As one household in ten is employed in this way they constitute a major new category of poor people.

In 1996 those most affected were young people entering the job market (one third were under 30) and women in modest jobs that were most often separated (37% were single-parent families). Only one third of household heads live in couples. Many have at least their baccalaureat (A level). They are mainly young people - half are employed - predominantly women.

On average their income is slightly higher than average for poor people as a whole. Eight households out of ten have to pay accommodation-related expenses (36% live in local authority accommodation, 26% in

the private accommodation). On average accommodation expenditure for those in private accommodation accounts for 40% of income.

Even though job instability means that they are vulnerable to periods of unemployment they are better off than the unemployed. One third of tenants stated that they had encountered problems in paying their rent, one in seven that they were in arrears.

The consequences of poverty compounded by underemployment can vary depending on the age of the head of household. More often than not it is temporary among young people or occurs when they are entering the job market prior to getting a permanent job. Others can experience several periods of under-employment and unemployment. As a result poverty can recur as a result of the non-permanent nature of the employment.



Le Revenu minimum

d'insertion

entre protection sociale et

emploi précaire

Jean-Luc Outin

CNRS, Matisse (université de Paris 1)

Au-delà de sa vocation première de lutte contre la pauvreté, le RMI fonctionne selon différentes logiques. L'une de ses caractéristiques est sa grande malléabilité : elle découle des règles qui le fondent et des modalités décentralisées de leur mise en œuvre. Les positions des bénéficiaires du RMI sont multiples entre l'emploi et la protection sociale, et le RMI participe à des interactions particulières. Les premiers résultats d'une analyse en cours montrent, par exemple, les diversités locales dans le recours au contrat d'insertion au sein d'un même département.



RMI - French income support – Between social security and insecure employment

Jean-Luc Outin
CNRS, Matisse (Paris 1 University)

In addition to its primary vocation of poverty prevention the RMI works on several different levels. A distinctive feature is its high malleability which stems from its founding rules and decentralised practices in terms of its implementation. RMI claimant situations vary widely, from being in employment to being on welfare, and the RMI is a contributory factor to a range of specific interactions. For example the initial results of a study in progress indicate local variations in terms of "contrat d'insertion" (insertion contract) usage within the same French department.

Continued on page 206.

Une analyse¹ concrète du Revenu minimum d'insertion (RMI) précise les positions multiples des bénéficiaires entre l'emploi et la protection sociale, en montrant les interactions particulières auxquelles le RMI participe. Elle insiste sur la diversité des bénéficiaires et de leurs trajectoires, en les inscrivant dans la diversité des contextes socio-économiques et socio-institutionnels d'espaces locaux particuliers. Ce faisant, elle étaye des reconfigurations plus générales à l'œuvre sur le marché du travail attestée par l'évolution des formes de l'emploi. L'hypothèse centrale du travail est celle de la définition de régimes locaux d'insertion rendant compte des variations observées dans le fonctionnement du RMI non seulement en référence à leur déclinaison territoriale, mais aussi parce qu'elles reflètent des articulations différenciées avec certains segments du marché du travail. La réflexion s'inscrit dans un double cadre théorique, celui de la justice locale et celui des marchés transitionnels qui nous permettent d'inscrire les pratiques et représentations des acteurs dans les cadres institutionnels au sein desquels elles se déroulent.

Le RMI : une forme de régulation du marché du travail

Face au nombre croissant des bénéficiaires, les acteurs locaux chargés de concevoir et de mettre en œuvre le contrat d'insertion réalisent des arbitrages se référant plus ou moins explicitement aux critères de besoin, d'efficacité et de mérite². La mise en œuvre combinée de ces critères aboutit à définir des formes d'intervention et à cibler des groupes sensiblement différents, même s'ils sont composés d'individus relevant tous du même dispositif de politique sociale : sachant que l'obligation légale est difficile à respecter du fait notamment du décalage entre les ressources et les besoins, le contrat d'insertion doit-il s'adresser en priorité aux allocataires récents ou à ceux qui sont les plus susceptibles de sortir rapidement, etc. ? Comment trancher dans les conflits qui peuvent surgir à l'occasion de l'élaboration ou de la réalisation d'un contrat, sachant que la prestation est un droit attaché à la personne et que l'obligation qui lui est faite de s'inscrire dans une démarche d'insertion est très générale.

On peut aussi analyser le RMI comme un mécanisme institutionnel qui participe à la régulation du marché du travail en construisant des formes intermédiaires. Ainsi on a montré qu'au cours de l'année 1995, quatre bénéficiaires du RMI sur dix ont connu une période d'activité professionnelle de nature variée (activité d'insertion, stages, etc.) de telle sorte qu'en fin d'année 40 % d'entre eux, engagés dans un processus de sortie, ne percevait plus l'allocation (C. Afsa, 1997).

(1) Les résultats d'analyse présentés dans cet article sont extraits des premiers résultats d'une recherche en cours réalisée pour le CGP. Elle est menée au sein du MATISSE (UMR 85 95) par Florence Audier, Jacques Bouchoux, Pierre Courtioux, Yvette Houzel, Christine Le Clainche, Jean Luc Outin.

(2) C. Le Clainche, Outin J.-L., (1999), «RMI et justice locale», in J.-M. Monnier, *Dynamiques économiques de l'équité*, Paris, Economica.





Some RMI claimants are simultaneously working and looking for work-showing evidence of overlapping of salaried, job seeker and impoverished statuses.

M. Lacombe/IAURIF

Certaines personnes bénéficiaires du RMI sont également des actifs occupés et à la recherche d'un emploi. Un recouvrement s'opère entre le statut de salarié, de demandeur d'emploi et de pauvre.

D'autres travaux se sont intéressés à la mutation du RMI, en partant de l'hypothèse qu'il serait devenu, de façon implicite et partielle, une troisième composante du système d'indemnisation du chômage³. Du fait de l'accélération des réformes intervenues dans ce domaine au cours des années 90, le RMI dérive, pour une fraction non négligeable de ses bénéficiaires, vers une couverture chômage particulière. De plus, les données utilisées montrent l'existence d'un groupe particulier de personnes qui déclarent être simultanément bénéficiaires du RMI, actifs occupés et à la recherche d'un emploi attestant un brouillage des catégories et un recouvrement des statuts de salarié, de demandeur d'emploi et de pauvre.

Contrairement à une représentation commune étayée par la notion d'exclus, une fraction importante des allocataires du RMI reste proche du marché du travail. Cette proximité est confortée ou atténuée non seulement par des caractéristiques individuelles, mais aussi par les contextes socio-économiques locaux et les modalités institutionnelles qui caractérisent les politiques d'emploi et les politiques sociales.

(3) F. Audier, AT. Dang, Outin J.-L., (1998), «Le RMI, nouvelle composante de l'indemnisation du chômage», in Ph. Méhaut et Ph. Mossé, (eds), *Politiques sociales catégorielles*, Paris, L'Harmattan.

(4) Outin J.-L., en col. avec M. Burdillat, (2000), «Les liens entre l'emploi et la protection sociale : portée et limites des aménagements successifs», *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3-4, pp147-160.

De nouvelles articulations entre emploi et protection locale

Dans cette combinaison de garantie de ressources minimum quasi universelle, de droits sociaux en matière de couverture maladie et d'aides au logement et d'un contrat d'insertion destiné à favoriser la sortie du dispositif par le recours à des mesures de nature variée, les jalons de nouvelles articulations entre l'emploi et la protection sociale sont posés. Si la définition d'un minimum social universel et l'accent mis sur les droits sociaux peuvent contribuer à déconnecter la couverture sociale et l'emploi, la définition de nouvelles formes d'activité fait émerger des configurations multiples allant de la simple extension du modèle salarial antérieur à son réaménagement plus complet⁴. De ce point de vue, les politiques d'insertion, issues du double champ de l'action sociale et de la formation, sont un creuset essentiel de ces recompositions comme l'attestent, en particulier, le niveau et la nature des rémunérations afférentes. En même temps, elles contribuent à promouvoir de nouvelles normes de l'action publique dans le champ du social. Parmi elles on peut citer l'approche globale du bénéficiaire destinée à ajuster le plus finement possible l'intervention sociale à ses besoins, la territorialisation des mesures et des politiques afin de mobiliser des ressources et des acteurs divers et la contractualisation des procédures pour favoriser l'engagement du bénéficiaire et son suivi par les professionnels de l'action sociale et de l'emploi.

Une dimension locale dans l'arbitrage entre emploi et protection sociale

Le dispositif RMI articule trois composantes qui peuvent revêtir, chacune, des modalités variées :

- L'allocation monétaire : elle est subsidiaire et différentielle : on peut observer des situations très variées allant de la perception du RMI à taux plein ou à taux réduit (du fait de prestations familiales, de prestations sociales ou de revenu d'activité), jusqu'à un droit ouvert mais assorti d'une allocation nulle.
- Les droits connexes en matière de couverture maladie et d'allocation logement ont une incidence non négligeable sur les ressources globales disponibles, de telle sorte que la reprise d'une activité ou un changement dans la situation familiale faisant franchir le seuil d'éligibilité au RMI a une incidence réelle marquée. Cependant, sa manifestation est souvent décalée dans le temps du fait du mode de gestion des droits correspondants.
- Le contrat d'insertion fait l'objet d'usages encore plus diversifiés. Outre son existence ou non qui opère un premier clivage parmi les allocataires, il convient de s'intéresser à son contenu, à sa durée et à l'enchaînement des contrats successifs. Par ce biais, on peut appréhender les formes différentes selon lesquelles l'intervention sociale est conçue pour organiser des transitions visant, à un pôle, la restauration d'une citoyenneté fondée sur l'accès aux droits sociaux et à un autre pôle l'accès à l'emploi ordinaire.

La prise en compte simultanée des différentes dimensions sur lesquelles repose le dispositif peut permettre de définir plusieurs types de régimes locaux d'insertion renvoyant à des modes distincts de fonctionnement du RMI. Ceux-ci vont reposer sur sa géométrie variable en relation avec ses caractéristiques institutionnelles (règles qui organisent son architecture et modalités de leur mise en œuvre).

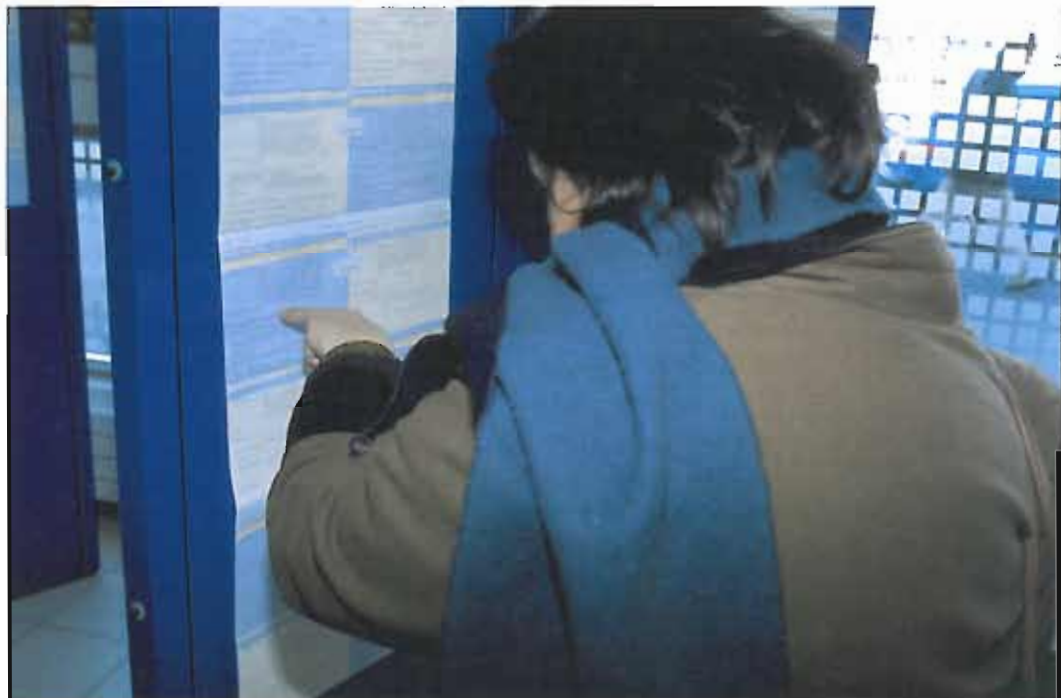
A titre d'hypothèse, on peut distinguer :

- Le RMI comme revenu d'existence/revenu de citoyenneté : l'allocation différentielle, combinée ou non à d'autres prestations sociales ou à des revenus telles que des pensions alimentaires, intervient seule ou bien est associée à un contrat de plus longue durée. Dans ce cas, l'action d'insertion vise à faciliter l'accès à des droits sociaux destinés à satisfaire des besoins essentiels (maladie, logement, etc.). D'une certaine manière, on trouve ici une combinaison entre des prestations en espèces et des prestations en nature qui recouvre le clivage traditionnel prestations légales-prestations facultatives.

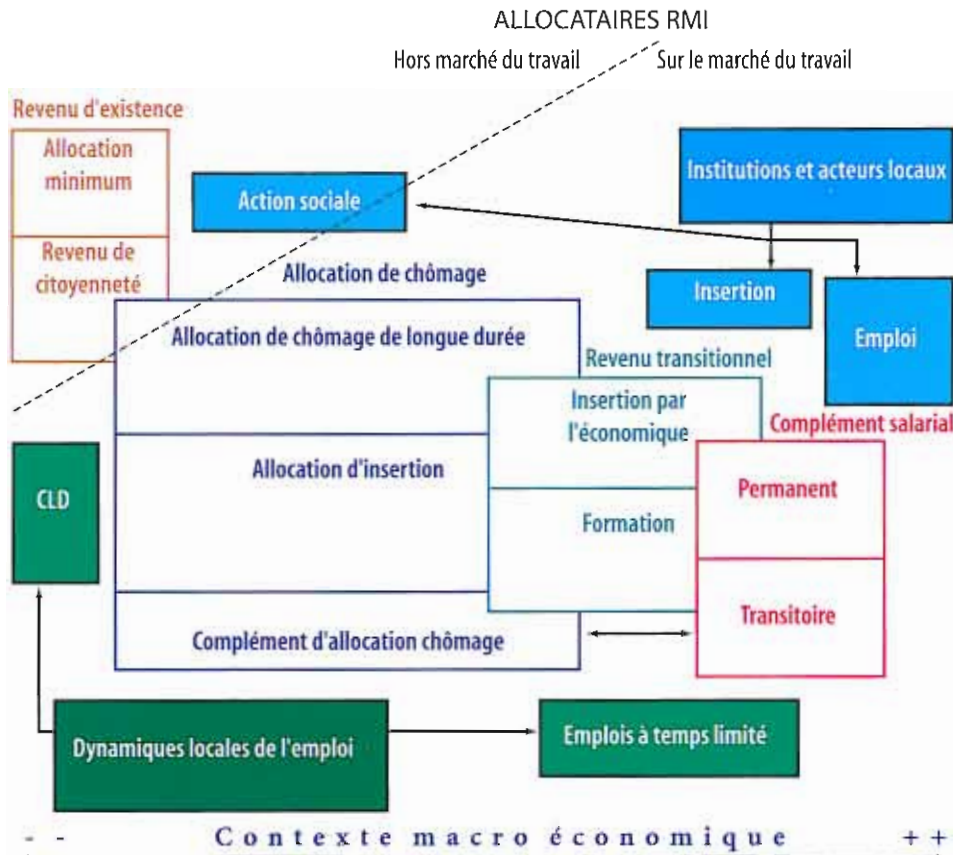
The RMI scheme features three components: monetary benefit, associated entitlements such as sickness benefit and insertion contract.

Le dispositif RMI articule trois composantes : l'allocation monétaire, des droits connexes en matière de couverture maladie et le contrat d'insertion...

M. Lacombe/aurif



Des différents modes de fonctionnement du RMI aux régimes locaux d'insertion



Le schéma présente les différentes logiques à l'œuvre dans le fonctionnement concret du RMI et leur pondération relative selon trois dimensions : le contexte macro économique, les caractéristiques du marché local du travail et l'implication des acteurs dans la mise en œuvre des politiques d'insertion.

- Le RMI comme allocation chômage : conformément aux remarques précédentes sur la place que le RMI a prise dans ce domaine de la protection sociale, cela peut renvoyer à plusieurs types de prise en charge : allocation d'insertion, allocation de chômage de longue durée ou allocation couvrant le risque d'emploi très précaire. D'une certaine manière, une telle fonction implique l'absence de particularité dans l'intervention sociale déclenchée par l'accès au RMI par rapport à un public de demandeur d'emploi de profil équivalent. Elle s'articule avec un projet d'insertion centré sur la recherche d'emploi sans accompagnement particulier si ce n'est le recours aux institutions du marché du travail (inscription, formation qualifiante, etc.).
- Le RMI comme revenu transitionnel : l'allocation combinée éventuellement avec des droits annexes supporte un projet d'insertion visant l'accès à un emploi aidé (notamment dans le secteur non marchand), des formes d'emploi marquées par l'intermittence, les dispositifs d'insertion par l'économique ou bien encore les formations par alternance, par exemple. Si, pour une part, cette orientation peut déboucher sur une sortie durable de la pauvreté, pour une autre part, elle peut concourir à l'aménagement des marges de la précarité, ce qui se refléterait tant dans la variation de l'allocation RMI au cours du temps que dans les sorties-retours dans le dispositif à des intervalles de temps rapprochés.
- le RMI comme complément salarial : la volonté de rendre plus attractive la reprise d'un emploi pour les bénéficiaires du RMI a conduit à instaurer et à étendre un mécanisme dit d'intéressement afin de permettre le cumul partiel et temporaire de l'allocation et d'un revenu d'activité. Plus généralement, le caractère différentiel de la prestation permet que celle-ci se combine de manière durable avec des revenus découlant de l'exercice d'un emploi. Cette logique s'articule avec celle de complément d'allocation chômage mentionnée précédemment ; les individus correspondants sont simplement appréhendés à deux moments différents de leur trajectoire de précarité.



L'analyse du RMI dans cinq départements

La recherche en cours s'appuie sur une approche quantitative destinée à repérer les différentes logiques à l'œuvre dans le fonctionnement concret du RMI, à en estimer l'importance relative et à décrire les populations correspondantes. Elle est complétée par une approche qualitative permettant de préciser le contour de ces différents types et l'incidence des pratiques des acteurs dans la détermination de leurs formes concrètes.

L'approche quantitative est fondée sur des données administratives individuelles (de ménages ou d'individus les composant) extraites des fichiers des Caisses d'allocations familiales, des Commissions Locales d'Insertion, de l'UNEDIC et de l'ANPE. Ces informations d'origine diverses sont mises en correspondance afin de fournir une représentation aussi globale que possible de la situation des ménages correspondants. Elles concernent les bénéficiaires du RMI

de février 2000 dans cinq départements (Puy de Dôme, Saône-et-Loire, Ile-et-Vilaine, Yvelines et Essonne). Les premières exploitations portent sur le département du Puy de Dôme. Les bénéficiaires sont appréhendés simultanément du point de vue de leur droit RMI (prestation et contrat) et de leur position sur le marché du travail (inscription et indemnisation). Dans ce département, la population initiale, issue des fichiers CAF, porte sur 10 248 ménages «allocataires RMI en février 2000». La population observée se partage en deux groupes d'importance différente. Les allocataires payés représentent 68 % de l'ensemble et les allocataires non payés 32 %.

(1) Initialement la recherche devait porter également sur le département des Hauts de Seine. Des difficultés d'accès aux données concernant les contrats d'insertion ont conduit à y renoncer.

Les allocataires Rmi et leur contrat d'insertion selon les Commissions locales d'insertion

CLI	nNombre d'allocataires février 2000 (1)	% (2)	Nombre de contractants (3)	Taux de contrat (4=3/1)	Nombre d'allocataires dont demande avant 01/11/99 (5)	Taux de contrat rectifié (6=5/1)	Part des contrats en cours en février 2000	Part des contrats achevés avant 01/06/99
1	3879	37,9	2321	59,8	3527	64,3	71,8	16,7
2	347	3,4	250	72,0	322	77,6	78,0	5,6
3	884	8,6	590	66,7	809	72,9	51,9	11,4
4	1406	13,7	979	69,6	1260	77,5	88,9	4,5
5	325	3,2	248	76,3	298	92,6	96,7	2,4
6	912	8,9	448	49,1	827	53,3	75,7	6,0
7	906	8,8	636	70,2	822	76,5	63,8	16,7
8	678	6,6	536	79,1	621	82,8	92,4	1,7
9	911	8,9	725	79,6	848	83,7	83,4	4,4
Ensemble	10248	100,0	6733	65,7	9334	71,0	75,7	10,3

Un recours variable au contrat d'insertion selon les commissions locales

Selon les premières exploitations sur le département du Puy-de-Dôme (cf. encadré), le taux de contrat d'insertion est de l'ordre de 66 % pour l'ensemble du département. Il recouvre des disparités importantes selon les Commissions locales d'insertion (CLI) puisqu'il atteint 50 % dans la CLI 6 et 80 % environ dans les CLI 8 et 9. En toute rigueur on doit tenir compte de la date de demande du RMI pour ne retenir que les allocataires présents depuis au moins quatre mois, en février 2000. Le taux de contrat s'élève alors à 71 % pour l'ensemble du département ; il varie de 52 % à 84 %, la hiérarchie des CLI restant inchangée.

Une approche complémentaire conduit à mesurer la part des contrats en cours de validité en février 2000 (soit 75,7 % pour l'ensemble du département, avec un maximum de 92 % pour la CLI 8 et un minimum de 52 % pour la CLI 3) ; à l'inverse on peut aussi mesurer les contrats achevés depuis plus de 9 mois en février 2000 (soit 10 % des contrats signés, avec une situation plus défavorable des CLI 1 et 7 en particulier). Ces données permettent de distinguer quatre profils de CLI reflétant un suivi différencié des allocataires :

1. Les CLI 2, 4, 5, 8, 9 sont marquées par un usage intensif et continu de la procédure contractuelle : la proportion des allocataires à avoir signé au moins un contrat d'insertion est élevée et le dernier contrat est en cours en février 2000.
2. La CLI 6 est caractérisée par un accès limité au contrat d'insertion, avec cependant un suivi relativement rapproché puisque la proportion des contrats achevés depuis plus de 9 mois est encore limitée.
Dans ces deux premières séries de CLI le clivage principal s'opère donc entre les allocataires qui ont signé et ceux qui n'ont jamais signé de contrat d'insertion.
3. Les CLI 3 et 7 sont dans une position de contractualisation distanciée. Le taux de contrat élevé présente une situation favorable qui recouvre, cependant, un clivage entre les allocataires dont le suivi est régulier et ceux pour lesquels le renouvellement des contrats est espacé.

4. La CLI 1 est dans une situation analogue bien que plus défavorable dans la mesure où la proportion de contractants y est plus faible et la part des contrats achevés depuis plusieurs mois y est plus élevée.

Dans ce deuxième groupe de CLI on note donc un double clivage entre les allocataires. L'opposition habituelle entre les contractants et les non contractants se double d'un clivage, au sein du premier groupe, attestant un suivi plus ou moins régulier de signataires de contrats. Sans doute, le nombre d'allocataires à prendre en charge selon les CLI est un premier facteur explicatif de ces disparités. Le déséquilibre quantitatif entre les moyens et les besoins peut contribuer à la situation observée dans la CLI 1. Cependant, on note que des CLI ayant une importance relative comparable (CLI 3, 6, 7, 9) ont des pratiques différenciées. Ceci peut renvoyer à des effets de contexte combinant les difficultés des populations bénéficiaires et l'implication des acteurs de l'insertion, en relation avec l'environnement socio-économique immédiat.

D'autres illustrations montreraient comment l'ancienneté de présence dans le RMI, le déroulement des contrats d'insertion successifs, la nature des actions qu'ils prévoient d'engager, subissent de fortes variations locales ; ces observations en cours de formalisation à travers l'exploitation de la base de données montreront les différentes logiques de fonctionnement du RMI. De plus, la gestion différenciée des populations d'une CLI à l'autre sera étayée en tenant compte des caractéristiques des bénéficiaires, de celles des territoires. On montrera ainsi que cette variété fonde la pertinence d'une analyse en termes de régimes locaux d'insertion pour appréhender les pratiques et les représentations des acteurs de l'insertion et par delà la réalisation des objectifs généraux de justice sociale que poursuit le dispositif du RMI.



RMI - French income support – Between social security and insecure employment

A study¹ of the RMI in terms of actual practice has revealed a wide range of claimant situations, from employment to welfare, illustrating the specific form of interaction to which the RMI is a contributory factor. It highlights the diversity of the claimants in question and the latter's paths, situating the latter in a range of socio-economic and socio-institutional contexts referred to as specific local spaces. It nevertheless traces more general changes on work on the job market confirmed by changing employment practices.

The central working hypothesis is based on the specification of local insertion systems which take observed variations in terms of the practical application of the RMI into account, not only in terms of territorial practices but also because they reflect variations between certain segments of the job market. Theory on the matter is governed by a double theoretical framework of local justice and transitional markets which situate the practices and players involved in the institutional contexts in which they occur.

The RMI: a form of job market regulation

Faced with a growing number of claimants those responsible locally for developing and implementing insertion contracts have to arbitrate more or less explicitly on the basis of need, efficiency and merit². The combined implementation of said criteria has resulted in the specification of different forms of initiatives tailored to distinct groups, even though the latter comprise individuals governed by the same social policy. Bearing in mind the fact that it is difficult to comply with legal obligations due to the mismatch between resources and requirements should insertion contracts be allocated as a matter of priority to recent claimants or those that are more likely to escape their situation, etc.? How do we reconcile the conflicting demands that can arise when developing or implementing contracts faced with the fact that although benefit is an individual right, peoples' obligation to seek work is very general in nature.

The RMI can also be studied in terms of an institutional mechanism which plays a role in regulating the job market by constructing intermediary statuses. Thus, during the course of 1995, 4 out of 10 RMI claimants had spent such a variety of periods in employment (in insertion jobs, training courses etc.) that by the end of the year 40% of them, engaged in a process of escaping their situation, were no longer claiming any benefit

whatsoever (C. Afsa, 1997). Other studies address changes in the RMI on the basis of the hypothesis that it has become implicitly or partially a third component of the unemployment benefit system³. As a result of the acceleration of reforms in this area during the 90s, a significant portion of claimants are using the RMI as a special form of unemployment cover. Furthermore, the figures quoted illustrate the existence of a specific category of people stating that they were simultaneously RMI claimants, working and looking for work - evidence of the blurring of categories and overlapping of salaried, job seeker and impoverished statuses. Contrary to popular image, coloured by the concept of social exclusion, a major portion of RMI claimants are actually in close contact with the job market. The degree of said proximity varies in accordance with individual characteristics and local socio-economic contexts and institutional application of employment and social policies.

New articulations between employment & local social security

This combination of measures designed to guarantee a near-universal minimum level of resources, social rights vis-à-vis sickness benefit, housing benefit and insertion contracts designed to help said group of people escape from their situation via a wide range of measures, set out the milestones of the new articulations between employment and social security. Although the specification of a universal social minimum and an emphasis on social rights can be a factor in separating social security and employment, the definition of new forms of work reveals a very wide range of configurations from simple extension of the former waged employment model to a more comprehensive overhaul of the latter⁴. In this respect, insertion policies, designed to address the dual areas of social action and training, are an essential crucible for said recomposition as evidenced, in particular, by the level

and nature of the associated remuneration in question. At the same time they contribute to the promotion of new standards of government initiatives in the area of social security. The latter now incorporates an overall approach towards the claimant designed to tune the social security system to the latter's requirements more finely, territorial variation in terms of measures and policies designed to mobilise a range of different resources and parties involved and procedure contractualisation designed to foster claimant commitment and supervision of the latter by social security and employment professionals.

The RMI scheme features three components each of which is subject to application in a wide variety of form:

- Monetary benefit: subsidiary and differential, i.e. there are a wide variety of situations from claiming the RMI at full or lower rates (depending on whether or not people are on family benefit, social security or in remunerated employment) to open entitlement associated with no benefit at all.
- Associated entitlements such as sickness and housing benefit have a major impact on the overall resources available in such a manner that a return to work or a change in family situation pushing the claimant over the RMI eligibility threshold can have a marked impact. However, said effects are often staggered over time due to the way in which the corresponding benefits are managed.

Insertion contract which is subject to an even wider range of applications. In addition to the claimant / non-claimant split resulted from its implementation, it is important to study content, term and the sequencing of successive contracts. This will enable us to understand the different forms in which they are applied depending on whether or not social intervention is designed to be a transitional measure to restore a citizenship based on access to social security entitlements or foster ordinary employment.

A local dimension vis-à-vis employment / welfare arbitrage

Simultaneously studying the different aspects of the system is a way of defining a range of different local insertion systems with distinct RMI practices. The patterns of the latter shall vary in relation to institutional characteristics (rules governing the architecture and implementation of the latter).

By way of hypothesis we have made the following distinctions:

The RMI as subsistence income/citizenship income: benefit awarded on a differential basis, sometimes combined with other social benefits or forms of income such as family support, applied on a stand-alone basis or under a longer term contract. In this instance the insertion initiative is designed to facilitate access to social security entitlements designed to meet essential needs (sickness, housing, etc.). In some respects it

(1) The study results presented in this article are extracted from the initial findings of a research project in progress performed for the CGP conducted within MATISSE (UMR 85 95) by Florence Audier, Jacques Bouchoux, Pierre Courtioux, Yvette Houzel, Christine Le Clainche, Jean-Luc Outin.

(2) C. Le Clainche, Outin J.-L., (1999), "RMI et justice locale" (RMI & local justice), in J.-M. Monnier, *Dynamiques économiques de l'équité*, Paris, Economica.

(3) F. Audier, A.T. Dang, Outin J.-L., (1998), "Le RMI, nouvelle composante de l'indemnisation du chômage" (The RMI, the new unemployment benefit component), in Ph. Melatit & Ph. Mosse, (Eds), *Politiques sociales catégorielles*, Paris, L'Harmattan

(4) Outin J.-L., in co-operation with M. Buroilat, (2000), "Les liens entre l'emploi et la protection sociale: portée et limites des aménagements successifs" (Links between employment & social security: range & limits of successive changes), *Revue française des Affaires sociales*, n° 3-4, pp. 147-160.



is a combination of cash / kind services which blurs the traditional distinction between statutory benefit entitlements / optional benefits.

The RMI as unemployment benefit: according to previous comments on the role that the RMI has come to play in the area of social security, the latter can come in a range of different forms of support: allocation d'insertion (job-seeker's allowance), allocation de chômage de longue durée (long term employment benefit) or allocation couvrant le risque d'emploi très précaire (benefit covering the risk of highly precarious employment). In some respects, such a function implies a lack of specificity in terms of social intervention activated by access to the RMI in relation to a job-seeking population with an equivalent profile. It is expressed in the form of an insertion program centred on job seeking with no specific accompanying measures other from recourse to job market institutions (signing on, training for qualifications, etc.).

The RMI as temporary income: benefit combined, where applicable, with related benefits as part of an insertion initiative designed to provide access to assisted employment (in the non-retail sector in particular), i.e. "casual" forms of employment whereby job-seekers benefit in the form of economic assistance or sandwich training for example. Although said orientation can provide in a long term escape route from poverty it can be a factor in changing the margins of precariousness, reflected both in terms of variation in RMI benefit over time and in on/off provision modes over closely-spaced intervals of time.

The RMI as wage supplement: The aim to make returning to work more attractive for RMI claimants has resulted in setting up and extending an "incentive" mechanism enabling the partial, temporary joint remuneration in the form of benefit and income from employment. More generally speaking the differential nature of the benefit in question enables the latter to be combined on a long term basis with employment-related income. Said approach is similar to that of the above-mentioned unemployment benefit supplement albeit the individuals in question are simply at two different points on their precariousness trajectory.

Variations in local commission recourse to the insertion contracts

The insertion contract rate for the department as a whole was approximately 66%, a figure which can mask major disparities according to the CLI (Commissions Locales d'Insertion - Local insertion commissions) since the figure for CLI 6 was 50% and for CLIs 8 and 9 approximately 80%. For the purposes of accuracy it is necessary to take into consideration the date on which the RMI was applied for in order to solely include people that had been claiming for at least four months in the period up to February 2000. Expressed in these terms the contract rate is 71% for

the department as a whole, varying from 52% to 84% (identical CLI ranking).

A complementary approach involves measuring contracts that are still valid in February 2000 (i.e. 75.7% for the department as a whole, the highest figure being 92% for CLI 8 and lowest 52% for CLI 3). In contrast it is also possible to measure the number of contracts which had been terminated over 9 months prior to February 2000 (i.e. 10% of all contracts signed and a distinctly more unfavourable situation for CLIs 1 and 7). Said data enables us to distinguish four different CLI claimant monitoring profiles:

1. CLI 2, 4, 5, 8, 9 make intensive, continuous usage of contractual procedure: the proportion of claimants that have signed at least one insertion contract is high and the most recent contract was valid in February 2000.

2. CLI 6 practices restricted access to insertion contracts albeit practicing relatively close monitoring with a limited proportion of contracts terminated over 9 months prior to the date in question.

In said first two groups of CLIs the main split is between claimants that have signed versus those that have never signed an insertion contract.

3. CLIs 3 & 7 operate on a basis of remote contractualisation. The high contract rate indicates a favourable situation which nevertheless masks a split between claimants monitored on a regular basis and those whose contract renewal is spaced out over time.

4. CLI 1 is in a similar but less favourable situation with a lower proportion of claimants signing contracts but a high portion of contracts signed in the past few months.

In said second group of CLIs claimants are split along two lines. The usual contrast between contracting parties and non-contracting parties is reinforced by a split within the first group on the basis of whether contract signatories are monitored on a more or less regular basis. Without doubt variations in the number of claimants that each CLI has to support is the main factor accounting for said disparities. The quantitative imbalance between resources and needs can contribute to the situation observed in CLI 1. However we have also seen different practices in CLIs of relatively comparable sizes (CLI 3, 6, 7, 9). This could be due to a combination of contextual factors, problems on the part of claimant populations and insertion party involvement in relation to the immediate socio-economic environment.

Other examples illustrate how the length of time someone has been on RMI, sequence of successive income support contracts, nature of the initiatives that they plan to take are subject to high local variation. Said observations, in the process of formalisation via the use of databases illustrate the different ways in which the RMI works. Furthermore the differentiated management from one population of a CLI to another is a factor of the characteristics of the claimants and territories in question. We shall thus see that said variety makes the study of local insertion systems a valuable exercise in understanding the practices and players of those parties involved in the insertion process in addition to achieving the general objectives of social justice that the RMI was designed to address.

Study of the RMI in five French departments

The research work in progress is based on a quantitative approach designed to identify the different factors accounting for different RMI practices, estimate the relative importance of the latter and profile the corresponding populations. It is supplemented by a qualitative approach outlining the different types of practice / incidence of the latter on the part of those concerned by determining the actual form that the latter take.

The quantitative approach is based on individual administrative data (households or individuals comprising the latter) extracted from the files of the Caisses d'allocations familiales (Family benefit offices), Commissions Locales d'Insertion (Local insertion commissions) from UNEDIC (National union for industrial & commercial employment) and the ANPE (National Employment Agency). Said data drawn from a wide range of sources was then collated to obtain as accurate a picture as possible of the situation of the households in question. Those involved were RMI claimants on February 2000 in five departments (Puy de Dôme, Saône-et-Loire, Ille-et-Vilaine, Yvelines and Essonne). The first studies focused on the French department of the Puy de Dôme. Claimants were studied simultaneously in terms of RMI entitlements (benefit and contract) and their situation vis-à-vis the job market (signing on and receipt of benefit). In this department the initial CAF file population comprised 10248 households claiming the RMI in February 2000. The study population was divided into two different-sized groups. Paid claimants (68% of the total population in question) and non-paid claimants (32%).

(1) Initially the research was also to have focused on the Hauts de Seine department. Problems in accessing insertion contract data meant that it had to be abandoned.



Cohesive management of working hours and other societal



Workshop 4, "Cohesive working / non-working time management" attempted to interpret the previously addressed economic and social changes by broadening the debate to "non-working" issues.

Contributions focused on time issues:
How has the diversification of working schedules affected women in terms of their professional and family life?

What are the repercussions of time changes (work, leisure, consumption, etc.) in terms of inter-regional planning?

How should we address new practices, conflicting practices, the wide variety of requirements on a territorial level?



ARTICULATION TEMPS DE TRAVAIL ET AUTRES TEMPS SOCIAUX

L'atelier 4 «Articulation entre temps de travail et hors travail» proposait une lecture des mutations économiques et sociales abordées précédemment en élargissant le débat aux aspects «hors travail».

Les interventions étaient centrées sur les dimensions temporelles :

Comment la diversification des temps de travail touche les femmes dans les sphères professionnelle et familiale ?

Quelles sont les répercussions des évolutions temporelles (travail, loisirs, consommation, etc.) sur l'espace ?

Comment répondre aux nouvelles pratiques, aux conflits d'usage, à l'éclatement des besoins à l'échelle d'un territoire ?

Les femmes et la réduction du temps de travail

Rachel Silvéra

Chercheur au SET-MATISSE

Université Paris I et à l'ISERES-CGT

La réduction du temps de travail, la loi sur les 35 heures en particulier, est un thème de mobilisation pour les salariés, et notamment pour les femmes. Quels sont les enjeux et les conséquences d'une telle mesure à leur égard dans leur vie privée mais également dans leur vie professionnelle ?



Women and work time reduction

Rachel Silvéra

Researcher at SET-MATISSE Paris I University and ISERES-CGT

Work time reduction, including the law on the 35-hour week, is a sensitive area for employees, particularly for women. What are the stakes and implications of such a measure for women and both their private and professional lives?

Continued on page 219

La place majeure des femmes dans l'activité en France est au-jourd'hui un fait reconnu et, semble-t-il, irréversible, cependant leur rapport au travail et notamment au temps de travail reste bien différencié :

- parce qu'elles n'occupent pas les mêmes postes ;
- parce que la division du travail est fortement sexuée ;
- enfin parce que les problèmes engendrés par l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale restent spécifiquement féminins.

En réalité, les femmes entretiennent un rapport au temps ambivalent : d'une part, elles subissent des formes de discrimination dans l'entreprise, du fait d'une disponibilité professionnelle jugée insuffisante. Mais d'autre part, elles sont aujourd'hui porteuses de nouvelles « aspirations » à une meilleure harmonie des temps sociaux, et peut-être même de nouveaux modèles de temps de travail, notamment chez les cadres.

Les conséquences de la réduction du temps de travail sur les femmes sont abordées à travers l'analyse d'expériences² menées en France au niveau des politiques publiques et des entreprises.

(1) Certes, des tentatives régulières pour remettre en cause ce fait se répètent, comme récemment l'Allocation parentale d'éducation qui a eu un impact dissuasif sur l'activité des mères de deux enfants. Mais ici, la part des chômeuses et des femmes en situation précaire ayant accepté de se retirer provisoirement du marché du travail est surtout significative d'une marginalisation croissante de ces femmes, au revenu proche du seuil de pauvreté, et non d'un retour au foyer (Afsa, 1997).

Les femmes et les politiques du temps de travail : d'un «silence» révélateur à une intégration progressive du genre...

Les différenciations sexuées sur le marché du travail influencent les modalités et les conséquences à attendre d'une politique de partage du travail, une dimension occultée ou biaisée dans la plupart des politiques du temps de travail.



In specific sectors, and for well targeted categories of employees, part time work is now becoming the norm. Thus, 76% of cleaning ladies work part time.

F. Achadou/Urtea images

Dans certains secteurs d'activités, et pour des catégories de salariés bien ciblées, le travail à temps partiel est devenu la norme. Ainsi, 76 % des femmes de ménages travaillent à temps partiel.

(2) Sur la base d'une étude plus large «Partage du travail et mode de vie des salariés», recherche réalisée en France et en Suède par D. Anxo, J. Boulin, M. Lallement, G. Lefevre et R. Silvéra pour la DARES. Laboratoires associés : CELMS-Suède-, IRIS-TS et SET-METIS. Un échantillon d'entreprises très diversifiées en termes d'activité, de taille, de modalité de réduction de travail... a été retenu. Ces monographies d'entreprises ont été réalisées auprès des directions, des syndicats mais aussi des salariés. Près de 150 salariés ont été rencontrés dans 8 établissements français

Le temps partiel est-il choisi ou contraint ?

Deux attitudes se dégagent :

- d'un côté, on semble ignorer que certaines mesures de réduction du temps de travail –notamment individuelles, comme le temps partiel– ne sont pas proposées à tous les salariés de façon «neutre». En France, ces dernières années, le travail à temps partiel a connu un développement sans précédent, avec un taux de croissance parmi les plus rapides d'Europe. Cette forme d'emploi a plus que doublé depuis les années 80 et correspond désormais à 17 % des emplois mais à 31 % de l'emploi féminin et 5 % de l'emploi masculin. Le temps partiel n'est pas une tradition en France et à la différence de certains pays du Nord de l'Europe, la croissance de l'activité féminine française s'est faite à temps plein. De plus, contrairement à ces pays, le temps partiel est plus fortement féminisé en France.

Le développement récent du temps partiel en France ne peut donc s'analyser à partir du seul comportement d'activité des salarié(e)s et de la seule demande pour cette forme d'emploi –même si un tel principe existe–. C'est avant tout le reflet de la politique du temps de travail qui incitait jusqu'à présent³ –sous forme d'exonérations parafiscales– les entreprises à créer ou à développer des postes à temps partiel –parfois dans de nouveaux secteurs d'activité et même pour de nouvelles catégories de salariés– mais surtout en renforçant une pratique déjà présente dans des secteurs bien précis, pour des catégories de salariés bien ciblées, les vendeuses et les caissières ; le taux de temps partiel dans ce type d'activité devient désormais la norme (51 % des caissier(e)s sont à temps partiel, 76 % des femmes de ménages).

(3) Le nouveau projet de la seconde loi sur les 35 heures vient de remettre en question ces abattements (voir plus loin).

- d'un autre côté, les débats traditionnels sur l'aménagement des horaires intègrent parfois la dimension sexuée, mais dans une seule perspective : la présumée meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle pour les salariées de sexe féminin justifie à leurs yeux que le temps partiel soit le fait exclusif des femmes. Le seul critère légitimement reconnu dans l'entreprise pour demander un aménagement d'horaires est celui de la famille, mais le prix d'un tel aménagement sera lourd, en termes de carrière et de promotion.

Ainsi, cette question du temps de travail des femmes ne semble se poser qu'au regard de leur vie familiale, en dehors des autres temps sociaux et indépendamment de leur mode d'insertion sur le marché du travail et du maintien de formes de division sexuée du travail. Tout se passe aussi comme si pour les hommes –notamment les pères–, ces questions de conciliation ne devaient pas se poser. Il convient donc de rétablir cette dimension du genre pour souligner les risques de discriminations qu'une politique de temps de travail a véhiculés.



*Does the issue
of women's work time
only arise from in terms
of their family life,
apart from other societal
times and regardless
of their integration
in the job market?*

Gobry/Dreif

*La question
du temps de travail des
femmes ne se poserait-elle
qu'au regard de leur vie
familiale, en dehors
des autres temps sociaux
et indépendamment
de leur mode d'insertion
sur le marché du travail ?*

Quelques remarques sur l'incidence de la seconde loi sur les 35 heures

Les débats sur l'égalité et la parité ont connu ces derniers temps un regain important, comme en témoignent les nombreux rapports sortis récemment, ou encore certains textes de loi⁴. Ainsi, les premiers débats autour du passage aux 35 heures (première loi) ne faisaient jamais le lien avec la question de l'égalité et la première Loi Aubry de juin 1998 n'intégrait aucune analyse. Dans la seconde loi adoptée en janvier 2000, cette question de l'égalité apparaît plus explicitement et présente de réelles avancées, même si certains aspects restent encore problématiques :

- Le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales : il sera accessible aux entreprises dont l'accord comporte des mesures favorables à l'égalité professionnelle et au développement «du temps partiel choisi» (passage temps partiel/temps plein ou inversement). Rien de précis n'est prévu dans ce cadre, si ce n'est de limiter les discriminations à l'embauche. Il appartient aux négociateurs d'envisager des mesures concrètes.
- Le temps partiel : la suppression de l'abattement des cotisations patronales au temps partiel a été inscrite mais ne concernera que les nouveaux contrats à temps partiel à partir de 2001. Dans des secteurs comme le commerce et la restauration, où l'emploi à temps à partiel, loin d'être du temps «choisi», se confond avec l'emploi précaire, ces exonérations représenteront encore des avantages certains pour les entreprises déjà utilisatrices. Le temps partiel imposé, souvent conjugué avec un CDD, devrait être taxé et une prime de précarité instaurée pour de tels contrats aux horaires atypiques et de courtes durées, dans le cadre de la loi sur la modernisation sociale. De même, certaines mesures de «protection des salariés à temps partiel» sont annoncées, comme la limitation des heures complémentaires. Cependant, un droit réel de retour au temps plein n'est pas explicitement prévu⁵.

La loi française laisse toute initiative à la négociation afin d'introduire des procédures en vue d'améliorer le traitement entre salariés à temps partiel et salariés à 35 heures.

- Du point de vue des entreprises, la réduction du temps de travail représente un outil de flexibilité des horaires, d'annualisation et de modulation. Le développement des horaires atypiques est désormais monnaie courante (horaires décalés, horaires de nuit...). L'Etat devrait encadrer davantage ces modalités. Concernant le débat sur le travail de nuit des femmes, il conviendrait d'en limiter le développement, pas seulement pour les femmes mais aussi pour les hommes. Le respect des délais de prévenance est aussi un enjeu considérable.
- L'emploi : personne, ou presque, ne se demande à qui profiteront ces éventuelles créations d'emplois. Envisage-t-on de respecter ici l'égalité, en maintenant ou même en augmentant la part des femmes recrutées, alors que le surchômage féminin persiste ? N'y a-t-il pas des risques de substitution entre salariés hommes et femmes, compte tenu des conditions de travail et d'aménagements d'horaires proposés ?
- La réduction du temps de travail des cadres a lui aussi alimenté de nombreux débats. La décision finalement retenue d'une réduction en jours de travail, sans référence horaire pour certains cadres dits «de troisième type» (ni dirigeants, ni intégrés à des équipes de travail), aura des conséquences sociales pour l'ensemble de cette catégorie, et plus particulièrement en termes d'égalité : la pression sur la durée quotidienne de ces cadres risque de se renforcer, la journée de travail pouvant atteindre légalement 13 heures... Qui pourra accepter ces horaires ? Une fois de plus, certaines femmes cadres seront sans doute les premières pénalisées en particulier au niveau de la féminisation de certains postes.

Analyse des effets de quelques accords locaux sur les femmes

D'autres dispositifs plus anciens (Loi quinquennale, Robien) ont favorisé le développement d'accords locaux de réduction et d'aménagement du temps de travail. Dans les accords collectifs étudiés, l'initiative revient à l'employeur, dans un contexte où les contraintes économiques et sociales sont fortes (situation défensive ou offensive en matière d'emploi) et où les mesures de la politique de l'emploi (Loi quinquennale de 1993 notamment) ont été parfois incitatives. Au départ, la position de certains hommes salariés, à qui l'on a proposé une réduction collective de leur temps de travail, a d'ailleurs été plutôt réticente, y voyant parfois un signe de désinvestissement au travail. Selon eux, la réduction du temps de travail était «bien pour les femmes», pour qui l'investissement familial serait en fait prioritaire. Pour eux, réduire le temps de travail, c'était passer à temps partiel et remettre en cause le principe inflexible, où «compétence rime avec présence et disponibilité dans l'entreprise». Mais ces réticences ont finalement vite disparu, une fois la réduction du temps de travail adoptée.

La plupart des expériences ont en effet permis aux salariés, après un temps d'adaptation et d'apprentissage, de mieux organiser leur vie hors travail, de prendre plus de temps pour eux et leur famille (y compris pour les hommes). Ainsi, 75 % d'entre eux se disent satisfaits de ces accords (73 % d'hommes et 77 % de femmes)⁶.

(6) Ces résultats correspondent à notre propre enquête (auprès de 150 salariés). Depuis, les résultats d'enquêtes sur la seconde loi Aubry (estrade et alii, 2001) confirment cette satisfaction générale, mais dans une moindre mesure (59 %).

(4) Citons par exemple : B. Majnoni d'Intignano, Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques, Rapport au CAE, 1999 ou encore, C. Genisson, Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre hommes et femmes, Rapport à Monsieur le Premier Ministre, Juillet 1999.

(5) À la différence de la loi récente aux Pays-Bas qui garantit à chaque salarié des possibilités d'allonger ou de réduire son temps de travail.



From a company point of view, work time reduction constitutes an hour flexibility tool. Developing staggered working hours or night work are now standard practice.

P. Chagot/Urba images

Pour les entreprises, la réduction du temps de travail représente un outil de flexibilité des horaires. Les horaires décalés ou de nuit sont désormais monnaie courante.

Dépasser l'opposition temps contraint–temps choisi

Dans la plupart des entreprises étudiées, les accords sur le temps de travail prévoient, au côté de mesures collectives, des dispositions individuelles (le temps partiel ou d'autres formes d'aménagement d'horaires). Généralement, ces mesures individuelles sont proposées et laissées, en principe, à l'initiative des salariés, pour la plupart des femmes⁷. On pourrait alors considérer qu'il s'agit effectivement d'un «choix», mais, comme le souligne P. Zarifian (1996) «qu'est-ce qui permet de dire que ce choix est «libre» au sens de «non contraint» ? On assimile ici à tort le «choix» et le «libre choix».

Dans une entreprise de l'agro-alimentaire, la réduction du temps de travail collective s'est vue appliquée à l'ensemble du personnel. Le passage à «la semaine de 4 jours» relève d'un jeu «gagnant-gagnant». D'un côté, en positif pour les salariés, des jours libérés, des créations d'emplois au delà des engagements prévus dans l'accord, mais en négatif, des exigences de flexibilité des horaires (travail du samedi), des délais de prévenance pas toujours respectés et un effort salarial, faible pour les ouvriers, plus important pour le personnel administratif et les cadres.

Ce dispositif a donc été effectivement généralisé à tous, y compris aux salariés à temps partiel –toutes des femmes– qui n'ont pu revenir à la nouvelle norme collective de temps

de travail. Dans la volonté de ne pas faire de «différence», le responsable de cette entreprise a considéré que ces salariées (minoritaires) devaient elles aussi accepter un effort : réduire encore leur temps de travail. L'argument principal pour ce responsable est évidemment financier : à l'heure où tous acceptaient de faire un effort, remettre ces salariés à temps partiel dans la nouvelle norme collective revenait à leur accorder une hausse de rémunération, pour une durée du travail inchangée.

Cette décision est révélatrice du statut véritable du temps partiel, même lorsqu'il est à l'initiative des salariés. Le «choix» d'un temps partiel apparaît irréversible. Ce fait est confirmé dans le bilan de la première Loi Aubry du ministère de l'Emploi (1999) : dans deux cas sur trois, les personnes à temps partiel ont vu leur durée du travail se réduire encore, lors du passage aux 35 heures, alors qu'elles ne le souhaitaient pas toujours.

(7) Sans être affirmé explicitement dans ces accords, le temps partiel est en effet implicitement destiné aux femmes. «Pour pouvoir toucher la main-d'œuvre masculine, il faut que le temps partiel porte un autre nom : la préretraite progressive, que l'on se garde bien de nommer préretraite à temps partiel» (Maruani, Michon, 1997). Et encore s'agit-il alors de personnes «âgées», pour qui le temps partiel se justifie, compte tenu de l'âge...



L'articulation des temps sociaux conjuguée au féminin... et au masculin

La première incidence sur le temps hors travail des salariés est très certainement de leur permettre de modifier leur rythme de vie et de prendre leur temps. Sans chercher à développer, dans un premier temps, de nouvelles activités de loisirs, culturelles ou associatives, ils manifestent pour la plupart le besoin de "souffler". Cette réaction est d'autant plus forte que ces salariés subissent des conditions de travail pénibles, lorsque justement la réduction du temps de travail s'est accompagnée, selon eux, d'une intensification des rythmes de travail. Ceci est encore plus vrai pour les femmes salariées ayant une charge de famille et dont le travail domestique demeure le domaine "réserve" (selon notre enquête, 33 % des femmes interviewées et 27 % des hommes estiment que la RTT s'est traduite par une intensification du travail⁸).

(8) Selon l'enquête de la DARES (2001), la dégradation des conditions de travail se répète dans 28 % des cas. Si ce résultat est partagé par l'ensemble des hommes, quelle que soit leur catégorie professionnelle, il n'en est rien pour les femmes : 35,4 % des femmes non qualifiées mais seulement 18,4 % des femmes cadres estiment qu'il y a dégradation.

La réorganisation des tâches domestiques, leur meilleure répartition tout au long de la semaine et parfois même leur développement constitue très certainement le principal lieu de "déversement du temps libéré" (Anxo et alii, 1998). Constat déjà relevé dans d'autres études plus anciennes (Kergoat, 1984, Daune-Richard, 1983), le risque est cependant de rendre encore plus invisible une partie des tâches ménagères, effectuées sur des heures ouvrées, loin du regard du conjoint ou des enfants en activités extérieures. Si cette nouvelle organisation a pour objectif de véritablement "libérer le week-end", consacré alors à des activités de détente et de loisir en famille, l'assignation du travail domestique exclusivement aux femmes pourrait s'en trouver renforcée. Ceci est d'autant plus manifeste que le jour libéré n'est pas fixe et varie selon les semaines, ce qui limite la possibilité d'avoir une nouvelle activité extérieure régulière (sport, études...).

A de rares exceptions près, l'ensemble des femmes vivant maritalement et ayant bénéficié d'une réduction du temps de travail ont sur ce plan conservé une situation

*Work time reduction aims
at making it possible
for employees to change
their rhythm of life
and take their time...*

Gobry/Dreif

*La réduction du temps
de travail vise
à permettre aux salariés
de modifier leur rythme
de vie et de prendre
leur temps...*

défavorable ou même perdu quelquefois certains acquis dans le partage du travail domestique. Elles n'imaginent pas en effet de demander davantage, alors qu'elles se sentent parfois culpabilisées de bénéficier de ce temps libéré et ont du mal à se l'approprier totalement. Elles auront surtout tendance à le consacrer à leur maison et aux autres membres de la famille. On constate ainsi qu'au moindre changement organisationnel, le partage des tâches domestiques au sein de leur famille, s'il existait, se retrouve remis en cause. Certaines d'entre elles vont toutefois parfois déroger à ces principes, et "voler" quelques heures sur ce temps dégagé, pour elles seules (faire de la gym, rencontrer leurs amies...).

Quelques changements sont cependant en œuvre. En premier lieu, lorsque la réduction du temps de travail est offerte à des hommes dont la femme est restée à temps plein, on note qu'un certain partage des tâches domestiques s'amorce. Mais la plupart du temps, la participation de ces hommes n'est pas complète, du début à la fin d'une activité; ils «aident» leurs épouses sans assumer la responsabilité de ces tâches qui restent globalement entre les mains des femmes. Ceci confirme les thèses pessimistes en la matière qui évoquent «des illusions du partage des tâches domestiques» (Chabaud-Rychter et alii, 1985). Une vision plus optimiste consisterait à laisser la place à un temps d'apprentissage dans la recomposition de ces temps domestiques et dans la transformation des rôles sociaux traditionnels. La réduction du temps de travail est dans la plupart de ces cas peut-être trop récente pour avoir totalement reconfiguré ces comportements.

Une autre évolution se repère autour de l'éducation des enfants et plus largement de la place réservée à la famille. Moins perçue comme une tâche domestique mais plutôt comme une activité familiale, s'occuper de son enfant, y compris tout petit, est de plus en plus fréquent chez les pères de jeunes enfants.

D'après nos enquêtes, s'occuper de ses enfants se repère aussi en milieu ouvrier, car l'objectif affiché est ici de profiter de la réduction de son temps de travail, surtout lorsqu'il s'agit d'une journée entière, pour réduire l'appel à un mode de garde extérieur (la nourrice, dans la plupart des cas). Il ne s'agit donc pas seulement de s'occuper durant quelques moments irréguliers de «l'entretien» des enfants (les habiller, les nourrir ou les accompagner à l'école), mais d'assurer en continuité leur entière responsabilité. Dans ces cas précis, il est cependant difficile d'isoler l'implication effective de ces pères – tant affective qu'éducative – de la recherche d'un allègement des frais de

garde qui constitue un poste important du budget des ménages bi-actifs ouvriers. L'effet génération est ici plus déterminant que le milieu social, puisque dans certaines entreprises, des tensions apparaissent entre générations de cadres sur la perception du temps de travail et du hors travail. Le mot d'ordre «compétence rime avec présence» semble quelque peu bousculé par ces cadres devenus pères. Mais, on peut nuancer une telle interprétation, en s'interrogeant sur la pérennité de ce changement : rien ne prouve en effet que cet investissement soit définitif, lorsque par exemple, les enfants grandiront... Par ailleurs, sur un plan statistique, peu de changements dans l'engagement des pères dans la sphère familiale apparaissent, malgré ces bonnes intentions... (Brousse, 1999).

*A better
organisation of
housework over
the whole week
and
sometimes even,
its increase,
constitutes
the main
"overflow place
of spare time"...*

*La meilleure
organisation
des tâches
domestiques tout
au long de la
semaine, parfois
même leur
développement,
constituent
le principal lieu
de «dversement
du temps libéré»...*

©oby/Dreif



S'il est encore trop tôt pour avoir une vue d'ensemble des effets en termes de genre des accords sur les 35 heures, les quelques éléments de bilan disponibles sont contrastés : si les femmes sont globalement moins syndiquées, elles sont plus présentes dans les négociations actuelles et surtout plus nombreuses parmi les mandatées⁹. Dans certains accords, elles ont ainsi permis de faire entendre leurs différences. En revanche, dans d'autres accords, des femmes ont dénoncé une détérioration des conditions de travail (notamment un accroissement du stress), l'imposition d'une réduction du temps de travail n'intégrant pas leurs besoins ou encore, un recrutement favorisant davantage des hommes que des femmes... Ce qui apparaît en revanche, c'est que le principe d'égalité n'est pas affirmé en tant que tel au départ. Seule la mobilisation des acteurs locaux, notamment les syndicats et les salarié(e)s eux-mêmes pourra infléchir cette tendance dans la signature des futurs accords, tout particulièrement dans les PME où les femmes sont nombreuses. Or, bien souvent, ces dimensions restent du domaine «réservé» des directions d'entreprise, notamment lorsqu'il s'agit du temps partiel, dans la mesure où il s'agit de droits individuels¹⁰. Il conviendrait tout au contraire que ces enjeux soient réellement réintroduits dans la négociation, comme le suggère en principe la nouvelle Loi sur l'égalité professionnelle¹¹...

(9) Le mandatement permet à une personne non syndiquée de négocier et signer un accord dans une entreprise, en étant mandatée par un syndicat représentatif. D'après l'Aract Ile-de-France, 46,5 % des mandatés sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 25 % des délégués syndicaux (Polzhuber, 2001).

(10) Seule la fonction publique offre en France des droits et des garanties pour les salariés demandant un temps partiel, à la différence par exemple de la Suède où ces droits sont généralisés.

(11) La loi sur l'égalité professionnelle, dite «Génisson» a été adoptée le 24 avril 2001. Outre la question de la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, ce texte essentiel porte sur la négociation de l'égalité dans les entreprises et branches professionnelles et sur la fonction publique.

Bibliographie

- C. Afsa (1997), «L'allocation parentale d'éducation entre politique familiale et politique d'emploi», *Insee Premières*, n°569
- D. Anxo, J.Y. Boulin, M. Lallement, G. Lefevre, R. Silvera, (1997), «Partage du travail et modes de vie des salariés, une comparaison France-Suède», Rapport pour la DARES, SET-METIS, IRIS-TS, CELMTS - Suède
- D. Anxo, J.Y. Boulin, M. Lallement, G. Lefevre, R. Silvera, (1998), «Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie», *Travail et Emploi*, n°74, Avril.
- C. Belloni, J.Y. Boulin, A. Junter-Loiseau, (1996), «Temps choisi, temps contraint, le temps des villes», *Les Cahiers du Mage*, n°2
- C. Brousse (1999), «La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale», in *France, portrait social, 1999-2000*, INSEE.
- J. Bué, J.L. Metzger, D. Roux-Rossi, (2001), «Temps partiel et réduction collective du temps de travail», Rapport DARES-CNAM
- D. Chabaud-Rychter, D. Fougeyrollas-Schwebel, F. Sonthonnax (1985), *Espace et temps du travail domestique*, La Librairie des Méridiens.
- A. M. Daune-Richard, (1983), «Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines», *Travail et Emploi*, n°17, juillet - septembre.
- M.A. Estrade, D. Méda, R. Orain, (2001), «Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?», *Premières synthèses, Dares*, Mai.
- C. Genisson, *Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre hommes et femmes*, Rapport à Monsieur le Premier Ministre, Juillet 1999.
- J.C Kaufmann, (1992), *La trame conjugale, Analyse du couple par son linge*, Nathan.
- D. Kergoat, (1984), *Les femmes et le travail à temps partiel*, Document Travail et Emploi, Ministère du travail.
- B. Majnoni d'Intignano, *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Rapport au CAE, 1999 ou encore, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares, «Les enseignements des accords», septembre 1999.
- M. Maruani, (1996), «L'emploi féminin à l'ombre du chômage», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°115
- M. Maruani, F. Michon, (1997), Le temps de travail à l'épreuve du chômage. «Discriminations, dérégulations, segmentations ?», in G. Bosch, D. Meulders, F. Michon (eds.), *Le temps de travail : nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures*, eds. du DULBEA.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares, (1999), «Les enseignements des accords», septembre.
- E. Polzhuber (2001), «Les femmes et le mandatement dans les accords de réduction du temps de travail, Aubry I», Aract Ile de France.
- H. Seifert, (1997), «Conséquences d'une réduction massive du temps de travail sur la division sexuée du travail familial : le cas de Volkswagen», *Les cahiers du Mage*, n°2.
- R. Silvera (1998), «Les femmes et la diversification du temps de travail, nouveaux enjeux, nouveaux risques», *Revue française des affaires sociales*, n°3, juillet-septembre.
- P. Zarifian, (1996), «La notion de "temps libre" et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail», in H. Hirata, D. Sémotier eds, *Femmes et partage du travail*, Syros.

Women and work time reduction

The vital role of women in business in France is now a recognised and seemingly irreversible fact¹; however, their relationship with work and especially work time presents many differences:

- Because they do not occupy the same positions.
- Because the work division is strongly based on genders.
- Last, because the issues generated by the combination of a professional life and a family life remain specifically women-related.

Actually, women have an ambivalent relationship with time: on the first hand, they suffer forms of discrimination in companies, due to their allegedly insufficient professional availability. But on the other hand, they now carry new "expectations" of a better harmony of social time and even perhaps of new work time patterns, especially among executives.

The consequences of work time reduction on women are discussed through the analysis of experiments² conducted in France on public policies and corporate policies.

Women and work time policies: from a revealing "silence" to a gradual gender integration ...

Gender-based differences in the job market impact the terms of, and consequences to be expected from a work sharing policy, an aspect that is concealed or biased in most work time policies.

Are part time jobs an option or a requirement?

There are two attitudes:

- On the first hand, we seem to ignore that some work time reduction measures - especially individual measures such as part time work - are not offered to all employees in a "neutral" way. In France, in these past years, part time work has known an unprecedented development, with one of the strongest growth rates in Europe. This form of employment more than doubled since the eighties and now accounts for 17% of overall jobs, but for 31% of women's jobs and 5% of men's jobs. Part time work is not popular in France and unlike some countries in Northern Europe, the growth of women's work in France is

due to full time jobs. In addition, contrary to those countries, there are more women in part time jobs in France.

Therefore, the recent development of part time work in France cannot be analysed based on the only work habits of employee men and women and the only demand for that form of employment - even though such a principle exists -. Above all, the development is due to the work time policy, which encouraged companies, up until now³ - in the form of tax incentives - to create or develop part time positions - sometimes in new business areas and even for new categories of employees - but particularly by reinforcing a habit already present in specific sectors, for well targeted categories of employees, store assistants and check out operators; the rate of part time work in that type of industry is now becoming the norm (51% of check out operators work part time, and so do 76% of cleaning ladies).

On the other hand, the traditional debate on work time management sometime includes the gender aspect, but only from one point of view: the alleged best conciliation between the family life and professional life of female employees justifies, in their eyes, that part time work be characteristic of women. The only criteria legally recognised by companies to request work time arrangements is that of family, but the price to pay for such arrangements will be high, both in terms of career and promotion.

Thus, the issue of women's work time seems to arise from and in terms of their family life, apart from other social times and regardless of the job market integration and of the maintenance of forms of gender-based work divisions. Everything happens as if for men, especially fathers, these conciliation questions could not arise. Therefore, the gender aspect should be re-established in order to emphasise the discrimination risks that a work time policy has caused.

A few comments on the impact of the second law on the 35-hour week

Debates on equality and parity have had a significant renewal, as demonstrated by the numerous reports that have been published recently, and by some law texts⁴. Thus, the first debate around the transition to the 35-hour week (first law) never related to the issue of equality, and the first Aubry Act dated June 1998 did not include any analysis. In the second law that passed in January 2000, the issue of equality is more explicit and offers real breakthroughs, even though some aspects remain problematical:

- The benefit of reduced social contributions: it will be accessible to those companies whose agreements include measures favourable to professional equality and to the development "of chosen part time" (full time/part time transition or vice versa). There is no specific provision in this area apart from limiting employment discriminations. The negotiators are responsible for planning concrete measures.
- Part time: the abrogation of the reduction in employer contributions to part time work is included, but will only apply to new part time employment contracts after 2001. In sectors such as trade and catering, where part time jobs, far from being "chosen", constitute precarious jobs, such rebates will constitute sure benefits for those companies that already use part time work. Mandatory part time work, often combined with fixed end contracts, should be taxed, and a precariousness bonus established for such contracts with atypical hours and short terms, in the framework of the Act on social moderni-

(1) Of course, regular attempts to change this are made, like the recent Allocation parentale d'éducation (Parent Allowance), which had a dissuasive impact on the work of mothers of two children. But the fraction of unemployed women and women in precarious situations who agreed to withdraw temporarily from the job market is reflective of an increasing marginalisation of those women, whose income is close to the poverty threshold, not of a return to home (Afsa, 1997).

(2) Based on a broader study "Partage du travail et mode de vie des salariés", conducted in France and Sweden by D. Anxo, J. Boulm, M. Lallemeit, G. Lefevre and R. Silvéra on behalf of the DARES. Associated laboratories : CELMS -Sweden -, IRIS-TS and SET-METIS. A sample of companies highly diversified in terms of business, size, work time reduction methods, was chosen. These snapshots of companies were made with their management, union and employees. Almost 150 employees were interviewed in 8 French companies.

(3) The new draft of the second 35-hour week Act abrogates those rebates (see below).

(4) As an example : B. Majnoui d'Intignano, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Report to the CAE, 1999, and C. Genisson, *Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre hommes et femmes*, Report to the Prime Minister, July 1999.

sation. In the same way, a number of "part time employee protection" measures are announced, such as the limitation of overtime. However, an actual right to return to full time is not formally provided for. French law leaves every initiative to negotiators to introduce procedures aimed at improving the treatment of part time employees and 35-hour week employees.

- From a company point of view, work time reduction constitutes a work time flexibility, adjustment and annualisation tool. Developing atypical hours is now standard practice (different hours, night work...). The State should exercise closer supervision on such terms. Regarding the debate on women's night work, such work should be reduced, not only for women but also for men. Compliance with notice periods is also a tremendous issue.
- Employment: no one or just about no one wonders who will benefit by these potential job creations. Are we thinking of respecting equality here, by maintaining or even increasing the percentage of hired women, at a time when woman over-unemployment remains? Is there not a substitution risk between male and female employees, considering the work conditions and time arrangements offered?
- Work time reduction for executives has also been highly debated. The final decision to opt for work time reduction in days, without any reference to hours for some executives referred to as "third type" (neither senior executives nor integrated in a work team), will have social implications on the whole category, particularly in terms of equality: the pressure on the daily work hours of those executives may increase, as a work day can legally reach 13 hours... Who can agree to such hours? Once again, some executive women will be the first ones to be penalised, particularly in the area of the job feminisation.

(5) Unlike the recent legislation of The Netherlands that guarantees each employee's right to extend or reduce his/her work time.

(6) These results match our own survey (with 150 employees). Since, the results of surveys on the second Aubry Act (Estrade et alii, 2001) confirm this general satisfaction, though to a lesser extent (59%).

(7) Without being formally stated in these agreements, part time work is implicitly intended for women. "In order to involve male employees, "part time" should be called another name: gradual early retirement, which people are careful not to call part time retirement" (Maruani, Michon, 1997). Even when applied to "elderly" people, where part time is justified by age...

Analysis of the effects of some local agreements on women

Other older systems (Five-year law, Robien Act) encouraged the development of local work time reduction and arrangement agreements. In the collective agreements studied, the initiative was the employer's, in a context with high social and economic requirements (defensive or offensive situation in the area of employment) and where employment policy provisions (particularly the 1993 five-year law) were sometimes attractive.

At first, some male employees, who were offered –collective– work time reduction, were rather reluctant to what they viewed as a sign of non-involvement in their work. Work time reduction was "good... for women", for whom family life should be a priority. To them, reducing work time came to switching to part time and questioning the sacred principle that "skill goes together with attendance and availability in the company". But in the end the reluctance faded away, once the work time reduction measures were adopted.

Most experiments helped employees, after an adjustment and learning period, organise their off-work life better, take more time for themselves and their families (including men). Thus, 75% of them say they are satisfied with the agreement (73% of men and 77% of women)⁶.

Going beyond the required time – chosen time opposition

In most companies studied, work time agreements provide, in addition to collective measures, individual measures (part time or other forms of hour arrangements). Generally, these individual measures are offered and left, in theory, to the employees' initiative, mostly women⁷. One could then think that it is indeed a "choice", but, as P. Zarifian notes (1996) "what makes one say that the choice is "free" in the meaning of "not imposed"?" "Choice" and "free choice" are here wrongly likened".

In a food processing company, work time reduction was applied to the whole personnel. The transition to the "4 day week" is a "win-win" game. On the positive side for employees, more days off, more jobs created than previously planned in the agreement, but on the negative side, hour flexibility requirements (work on Saturdays), notice times not always complied with, low raises for the workers, and even lower raises for the administrative staff and executives.



The system was applied to all, including part time employees – all of whom were women – who could not come back to the new collective work time standard. In an attempt not to make any "difference", the manager of that company felt that those (minority) employees had to make an effort too: reduce their work time. The manager's main argument is obviously a financial argument: at a time when all agreed to make an effort, applying the new collective standard to those part time employees came to granting them raises, with unchanged work hours.

This is reflective of the real status of part time, even when it is on the employees' initiative. The "choice" of a part time job seems irreversible. This fact is confirmed by the Ministry of Employment's report on the first Aubry Act (1999): in two cases out of three, part time workers had their work time reduced even more, after the transition to 35 hour week, whereas they did not always want it that way.



The combination of social time for women ... and men

The first effect on employee off-work time is surely that employees can change their rhythm of life and take their time. In the beginning they do not try to engage in new leisure, cultural or association activities, and most of them show a need to "take a break". This reaction is all the stronger with employees working in hard work conditions, and when work time reduction came with work pace intensification, in their view. This is even more true with female employees with a family, and whose work at home remains a "private domain" (according to our survey, 33% of the respondent women and 27% of the men believe that the work time reduction translated into more intense work⁽⁸⁾).

The reorganisation of housework, its better spreading over the whole week and sometimes even, its increase, constitute the main "overflow place of spare time" (Anxo et alii, 1998). As found by previous studies (Kergoat, 1984, Daune-Richard, 1983), there is a risk that some house chores will be made even more invisible if carried out during work hours, out of the sight of the husband or children spending their time in outdoor activities. Though the purpose of the new arrangements is truly to "free up the weekend", for leisure and family activities, the assignment of housework to women may be reinforced. This is all the more obvious since the spare day is not always the same and varies from one week to the other, which limits the possibility of having a new outside activity on a regular basis (sport, studies...). Apart from very few exceptions, all women living as husband and wife, who benefited from work time reduction, kept an unfavourable situation or sometimes even lost some acquired rights in the sharing of housework. They cannot imagine asking for more, when they sometimes feel guilty for having spare time and find it difficult to appropriate it fully. They will tend to dedicate that time to their house and to the other members of the family. It is a fact that any organisational change will disrupt the sharing of housework within their families. Some of them however, will depart from those principles and "steal" a few hours of that spare time for themselves (doing gym, meeting with friends...).

There are however a few changes. First, when the work time reduction is offered to men whose wives work full time, some kind of

housework sharing occurs. But most of the time, the contribution of men is not complete, from beginning to end; they "help" their wives without assuming responsibility for tasks, which remain in the hands of their wives. This confirms the pessimistic views mentioning "the illusions of sharing housework" (Chabaud-Rychter et alii, 1985). A more optimistic view would consist in leaving time to learn for the reorganisation of housework and in the transformation of traditional social roles. In most cases, work time reduction may be too recent to have entirely changed behaviours.

There is another change, found in the area of children education, and more generally the place given to family. Perceived less as housework than as a family activity, taking care of one's child, including one's little child, is more and more frequent with fathers of young children.

Based on our surveys, taking care of one's children also occurs in the working classes, and the obvious objective is to take advantage of work time reduction, especially whole days, to limit the use of outside care system (child care most of the time). It is not only taking care of the children for a few occasional moments (dressing them, feeding them and driving them to school), but also assuming full responsibility for them. In this case however, it is difficult to isolate the effective involvement of these fathers – both emotionally and educationally – from the need to reduce child care costs, which constitute a significant fraction of the budget of working couples.

The generation effect is a stronger factor than the social class, since in some companies, tensions occur between different generations of executives, pertaining to the concept of work time and off work time. The motto "skill goes with attendance" seems somewhat forgotten by new father executives. However, such a construction should be qualified, by wondering about the durability of the change: indeed, nothing proves that the involvement is long lasting and will remain, when for instance, the children grow up... In addition, from a statistical point of view, few changes in fathers' involvement in the family sphere occur, in spite of good intentions... (Brousse, 1999).

Though it is too early to have an overall view of the effects of the 35-hour week agreement in terms of gender, there are a few available contrasting points: though women are typi-



cally less unionised, they are more active in current negotiations and also there are more representative women⁽⁹⁾. In some agreements, that helped them voice their differences. However, in other agreements, women reported a deterioration of work conditions (including increased stress), an imposed work time reduction that does not take their needs into account, and a recruitment process more favourable to men than women... In addition, it appears that the principle of equality is not initially stated as such. Only the involvement of local players, including unions and female and male employees themselves will reverse the trend in future agreements, especially in small and medium-size companies, where a lot of women work. However, very often these aspects remain in the "private domain" of company management, including in the area of part time work, to the extent they involve individual rights⁽¹⁰⁾. It would be advisable to reintroduce these aspects in the negotiation, as suggested by the new Act relating to professional equality⁽¹¹⁾...

(8) According to the survey of the Dares (2001), the deterioration of work conditions is found in 28% of the cases. Though this result is shared by all men, whatever their professional category, the same cannot be said of women : 35.4% of non qualified women and only 18.4% of executive women feel that work conditions are deteriorating

(9) The appointment of a representative enables a non-unionised person to negotiate and sign an agreement with a company, subject to appointment by a representative union. According to the Aract Ile de France, 46.5% of representatives are women, whereas women only account for 25% of union representatives (Polzhuber, 2001).

(10) In France, only the civil service offers rights and guarantees to employees requesting a part time job, unlike Sweden for instance, where such rights are widespread.

(11) The Law relating to professional equality, referred to as the "Génisson" Act, was passed on April 24, 2001. In addition to the issue of lifting the prohibition of women's industrial nighttime work, the text covers negotiations for equality in companies and professional branches and the Civil Service.



Du temps de travail aux temps des villes : l'enjeu des politiques temporelles

Jean-Yves Boulin

Chargé de recherche

CNRS, IRIS/Université Paris-Dauphine¹

Les Cahiers :

Quel lien peut-on faire entre les mutations de l'emploi et la façon d'aborder les politiques temporelles ?

Au moins trois corrélations peuvent être établies. Tout d'abord, il y a des facteurs qui sont liés à la transformation du travail lui-même. La nature du travail, son contenu et ses conditions d'exercice changent. Le travail devient de plus en plus immatériel, faisant ainsi de plus en plus appel aux capacités cognitives des individus. Si les cadres sont concernés au premier chef par ces évolutions, il convient de souligner que cette mutation tend à concerner un nombre croissant de catégories qui travaillent sur écran, notamment à des tâches de contrôle. Cette forte mobilisation cognitive a pour conséquence que quitter son travail ne signifie pas que l'on est hors du travail, l'esprit continuant d'être sollicité par le travail. Les technologies de l'information et de la communication contribuent à renforcer cette dimension.

(1) Auteur avec Ulrich Mückenberger de «La ville à mille temps», 2002, Editions de l'Aube/Datar (paru le 25/02/02)

From working hours to city time management: the time policy issue

Jean-Yves Boulin
 Research director
 CNRS, IRIS/ Paris-Dauphine
 University¹

(1) Co-author with Ulrich Mückenberger of "La ville à mille temps" 2002, Editions de l'Aube/Datar (published in 25/02/02).

Continued on page 231

Le contenu du travail change également, notamment dans le sens d'une polyvalence accrue, de la nécessité de posséder des compétences multiples, enchevêtrées, complexes : le travail tend à se densifier et à s'intensifier, conduisant, dans le contexte de la mise en œuvre des 35 h, à un sentiment que l'on fait la même chose, voire toujours plus de tâches, dans un temps qui se restreint. Enfin, avec la flexibilité des horaires, on travaille à des horaires décalés et à des moments auparavant dévolus au temps libre. Le développement de la flexibilité du temps de travail, cela veut dire l'extension du travail de nuit ou du week-end, ainsi que l'apparition d'horaires décalés, plus tôt le matin, plus tard le soir, et enfin l'annualisation. Ces évolutions brouillent les frontières entre travail et hors-travail et remettent en question l'organisation sociale du temps héritée de la révolution industrielle, fondée notamment sur la synchronisation par la succession des activités, c'est-à-dire des temps et des espaces dévolus d'un côté au travail, de l'autre au hors travail.

Une seconde catégorie de changements relatifs à l'emploi concernent le développement des statuts différenciés d'emploi, principalement les contrats à durée déterminée, l'intérim et le temps partiel qui manifestent également une irrégularité dans les organisations horaires, l'introduction de ruptures fréquentes, en bref un modèle de travail différent de celui résultant du contrat à durée indéterminée.

Troisième catégorie de changement, la composition du marché du travail avec principalement le phénomène massif de la salarisation des femmes. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail, déjà ancienne en France, plus récente dans d'autres pays comme les Pays-Bas, remet en cause le second mode de synchronisation qui s'était construit avec le compromis fordiste : la synchronisation par la division sociale du travail entre les hommes et les femmes. Dès lors qu'elles sont sur le marché du travail, à plein temps qui plus est dans le cas de la France, elles ont de plus en plus de difficultés à assumer à la fois le travail



Working hour flexibility means that people are working at staggered times of the day and at times previously given over to time off. Said changes are blurring the boundaries between working/not-working and eroding the social organisation of time left over from the industrial revolution.

M. Lacombe/Aurif

Avec la flexibilité des horaires, on travaille à des horaires décalés et à des moments auparavant dévolus au temps libre. Ces évolutions brouillent les frontières entre travail et hors-travail et remettent en question l'organisation sociale du temps héritée de la révolution industrielle.

rémunéré et les tâches domestiques et éducatives. La prise de conscience de cet état de fait est, de façon surprenante, assez récente et a placé sur l'agenda politique la question de la conciliation entre sphère professionnelle et sphère privée, malheureusement encore trop souvent ciblée sur les femmes, et soulève, en filigrane, celle du partage des rôles entre les hommes et les femmes.

A ces éléments qui renvoient au champ de l'emploi, il convient d'en ajouter d'autres qui relèvent d'évolutions socio-culturelles : modifications des structures familiales (augmentation des divorces, contraction de la taille des familles, notamment la croissance des familles mono-parentales, multiplication des foyers bi-actifs), individualisation et mutation des modes de vie.

Toutes ces évolutions, économiques, sociales et culturelles recèlent une dimension temporelle forte et elles ont largement contribué à l'émergence récente des politiques temporelles urbaines.



Les Cahiers :

La loi sur les 35 heures
a-t-elle accéléré cette tendance ?

La notion d'accélérateur me paraît tout à fait juste. Soyons clairs, en effet : les 35h ne sont pas à l'origine des phénomènes précités, la flexibilité des horaires et la diversification des contrats de travail se sont manifestées dès le début des années 80 tandis que l'entrée des femmes sur le marché du travail remonte au milieu des années soixante et s'est concrétisée massivement durant les années soixante-dix. Par contre, les 35 h accélèrent certaines de ces évolutions, qu'il s'agisse de la flexibilité des horaires ou de la polyvalence, voire même par la croissance du nombre de personnes en emploi, notamment les femmes.

Changes such as the increase in the number of divorces, smaller family size, growth in single parent families, increase in the number of dual income households have played a major role in contributing to the recent emergence of urban time policies.

M. Lacombe/laurif

L'augmentation des divorces, la contraction de la taille des familles, la croissance des familles monoparentales, la multiplication des foyers bi-actifs constituent des évolutions qui ont largement contribué à l'émergence récente des politiques temporelles urbaines.



There are time inequalities along gender, household composition, professional status and job status lines. Although women spend less time in remunerated work than men they actually spend more time working (remunerated work plus domestic work).

Gobby/Dreif

Les inégalités face au temps se déclinent selon le genre, la composition du ménage, le statut professionnel et le statut d'activité. Les femmes, bien qu'ayant un temps de travail rémunéré inférieur à celui des hommes, ont un temps contraint supérieur (travail rémunéré plus tâches domestiques).

Dès lors, la remise en cause des logiques de synchronisation précédemment à l'œuvre apparaît de façon patente. Cette désynchronisation croissante des activités a fait émerger la question de l'articulation des temps sociaux. Plusieurs enquêtes, dont deux récentes, l'une, qualitative, sur l'impact de la réduction du temps de travail sur les comportements en matière de tourisme et de loisirs² l'autre, quantitative concernant l'impact de la réduction du temps de travail sur les modes de vie³ ont révélé l'importance, au regard des usages sociaux du temps, de l'organisation des temps sociaux, des articulations entre temps de travail et temps hors-travail, de la division sociale du travail entre les hommes et les femmes et de l'articulation entre les différents systèmes d'horaires (celui du travail, celui des transports, celui des écoles et des modes de garde, celui des infrastructures socio-culturelles, etc.). On peut dire qu'il s'agit là d'un effet non prévu des 35 h, même si la seconde loi Aubry (19 janvier 2000) a intégré la question de la nécessaire réorganisation des horaires des services publics.

(2) Boulín, J.Y.; du Tertre, C. (2001) : *L'impact de la réduction-aménagement du temps de travail sur les usages du temps : conséquences pour le tourisme et les loisirs*. Mimeo, IRIS/ Commissariat Général du Plan/Secrétariat d'Etat au Tourisme.

(3) Estrade, M.A.; Méda, D.; Orain, R. (2001) : *Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie*. Premières synthèses, DARES/Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.



es Cahiers :

Sommes nous tous égaux dans notre maîtrise du temps, y compris dans l'usage du temps libéré ?

Les inégalités face au temps se déclinent selon le genre, la composition du ménage, le statut professionnel et le statut d'activité. Les femmes, bien qu'ayant un temps de travail rémunéré inférieur aux hommes, ont un temps contraint (travail rémunéré plus tâches domestiques) supérieur en raison du volume de temps qu'elles consacrent aux tâches domestiques (tâches ménagères et soins aux personnes). Ainsi, en 1999, ce temps contraint s'élève à 8 h 49 par jour pour une femme active occupée, contre 8 h 21 pour un homme actif occupé. Cette asymétrie a très peu évolué entre la fin des années cinquante et aujourd'hui, notamment en raison de l'augmentation du temps de travail des femmes liée à leur inscription croissante sur le marché du travail. Ce surplus d'activité professionnelle, alors même que la durée du travail des hommes diminuait, ne s'est pas traduit par un investissement substantiellement plus important des hommes dans l'accomplissement des tâches non rémunérées. Ainsi, entre 1986 et 1999, un homme actif occupé a augmenté sa contribution quotidienne aux tâches ménagères de 4 mn et celle relative aux soins apportés aux enfants et adultes de 2 mn. En 1999, les hommes en couple consacrent, en moyenne, chaque jour, 2 heures et demie aux travaux domestiques contre 5 heures pour les femmes. Par ailleurs, ainsi que le souligne D. Méda (Méda, 2001), cet investissement croissant des femmes dans le champ du travail rémunéré ne s'est pas non plus accompagné d'un effort suffisant en matière de mode de garde des enfants ou encore de développement des services à la personne. Résultat, le temps libre des femmes est

inférieur de plus de 40mn quotidiennes à celui des hommes : 3 h 44 pour un homme actif occupé en 1999 contre 3 h 02 pour une femme active occupée.

La situation familiale renforce cette inégalité entre les hommes et les femmes dans la mesure où le déséquilibre hommes/femmes dans l'accomplissement des tâches domestiques s'accroît avec l'arrivée des enfants, surtout le premier et le second, puisque en cas de troisième enfant la femme tend à diminuer son temps de travail et l'homme à l'accroître. Les inégalités sont aussi liées au statut professionnel : les agriculteurs, les indépendants, les cadres ont un temps de travail plus long que les autres catégories (un homme travailleur indépendant a un temps de travail professionnel quotidien supérieur de 2 h 14 à un homme salarié, une femme de 38 mn). On peut d'ailleurs observer un redoublement des inégalités, puisqu'une femme indépendante affiche un temps contraint de 9 h 39 contre 8 h 43 pour une femme salariée.

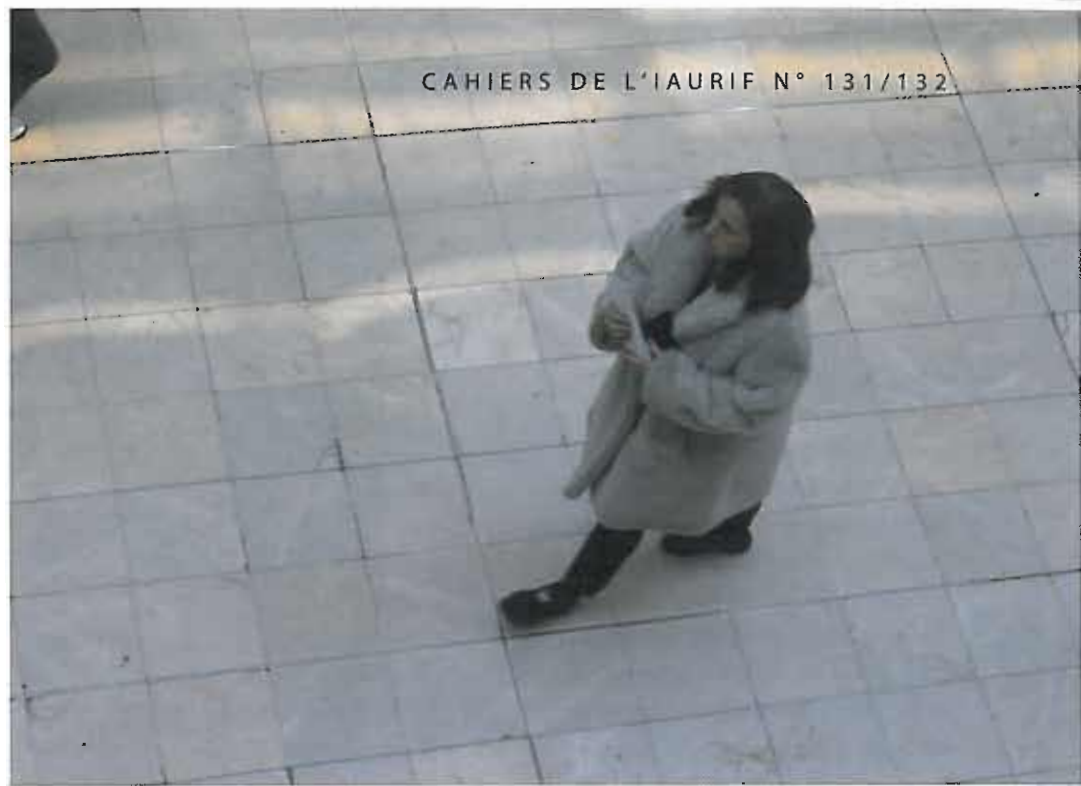
Si le volume de temps disponible est un facteur d'inégalité (les salariés disposent d'une heure de moins de temps libre que la moyenne de la population), il convient de souligner que la disponibilité du temps, ce que l'on peut en faire, constitue probablement la

Women who now enjoy half a day or a whole day off per week use it to do domestic work in order to keep the weekend free to spend with their families. This typically feminine time usage reinforces gender inequality.

M. Lacombe/aurif

Les femmes qui disposent d'une demi-journée ou d'une journée sur la semaine en profitent pour effectuer les tâches domestiques, afin de libérer le week-end pour la vie familiale. Ce « don » du temps, typiquement féminin, renforce les inégalités de genre.

plus grande inégalité. Les chômeurs dont le temps libre est supérieur à celui des autres catégories (6 h 44 pour les hommes, 4 h 50 pour les femmes en 1999) en retirent-ils une grande satisfaction ? Outre la question des représentations, cette question de la disponibilité du temps renvoie à celle du niveau de revenu ainsi qu'à celui de la formation : pouvoir utiliser librement et pleinement son temps dans une société de consommation, suppose un minimum de revenu mais aussi un système de représentations qui intègre les activités du temps libre dans les usages quotidiens.



Les enquêtes quantitatives et qualitatives menées sur l'impact des 35 h sur les usages du temps évoquées précédemment révèlent ainsi que les salariés les moins satisfaits sont ceux qui sont situés au bas de l'échelle des revenus (les femmes non qualifiées) par opposition aux femmes cadres, par exemple, qui constituent le pôle opposé sur l'échelle de satisfaction. Si les cadres qui bénéficient de la RTT apparaissent comme les grands gagnants de la mise en œuvre des 35 h, c'est d'une part parce qu'ils ont une plus grande maîtrise des moments auxquels ils vont placer leurs «jours RTT» et des modalités de celle-ci, mais c'est d'autre part parce qu'ils ont préservé leur pouvoir d'achat.

es Cahiers :
Comment agir
dans le cadre de la réduction
du temps de travail,
pour une transformation
du temps hors travail ?

Trois éléments conditionnent les usages du temps. Tout d'abord l'ampleur de la RTT : 12 minutes par jour, comme en 1982, ne peut pas avoir d'impact sur la structure d'usage du temps pas plus que sur les représentations des liens entre le temps de travail et le temps hors-travail. Quatre heures sur la semaine, cela a plus de sens : c'est une demi-journée par semaine, une journée tous les 15 jours, une semaine tous les deux mois, etc. L'ampleur agit sur la quantité de temps disponible, mais les modalités qui façonnent la disponibilité du temps sont beaucoup plus importantes. Si la semaine de quatre jours, et plus généralement la RTT prise sous forme de jours de congés, fait partie des aspirations dominantes c'est qu'elle joue

de façon plus radicale sur la relation travail/hors-travail : au moins on est sûr de ne pas être dans l'entreprise (pour ceux qui sont dans un travail prescrit, peu épanouissant) et en tous les cas on imagine que l'on va réellement bénéficier de la RTT en ne venant pas à l'entreprise. Mais d'un autre côté, si l'on s'intéresse à l'inégalité entre les hommes et les femmes évoquée précédemment au regard du travail domestique, on peut émettre l'hypothèse que la RTT quotidienne est plus susceptible de rétablir un équilibre entre les genres. Les enquêtes montrent que les femmes qui disposent d'une demi-journée ou d'une journée sur la semaine en «profitent» pour effectuer les tâches domestiques, afin de «libérer le week-end» pour la vie familiale. Ce don du temps, qui est typiquement féminin renforce les inégalités de genre. Les modalités sont donc à réfléchir en fonction de la situation de chacun, situation familiale certes, mais également celle qui prévaut au regard du type d'habitat, de l'environnement urbain ou rural, de l'âge, etc. Un autre élément à prendre en compte, toujours dans le champ du travail, est celui de la plus ou moins grande régularité des horaires de travail. De ce point de vue, les délais de prévenance et donc la prédictibilité des changements d'organisation du temps de travail jouent un rôle central : ouvrir une équipe de nuit, demander à un salarié de rester plus tard ou de venir un samedi, tout cela doit être envisagé avec suffisamment d'avance et doit tenir compte de la situation de chacun dans sa relation travail/hors-travail.

Si la réduction du temps de travail est réalisée dans des conditions et des modalités qui autorisent une réelle disponibilité de temps, c'est l'assurance d'une vraie révolution culturelle par rapport à la question du temps qui se profile dans les années à venir.

es Cahiers : Quelles pistes
d'actions voyez vous en
dehors du champ du travail,
sur l'espace par exemple ?

A côté des conditions et modalités à respecter dans le champ du travail, il apparaît que l'organisation sociale du temps joue un rôle central dans l'articulation travail/hors-travail, dans la maîtrise par les individus de leurs structures temporelles. L'organisation du temps et de l'espace et l'articulation entre ces deux dimensions centrales de la vie. Les mobilités sont de plus en plus individualisées, ont des buts de plus en plus multiformes. On est aujourd'hui dans une société de services, pas seulement dans sa dimension de production mais aussi dans sa dimension sociologique, dans laquelle le temps occupe une place centrale : un service est, en général, consommé en même temps qu'il est produit. Dès lors, on voit bien le lien à établir entre l'aménagement du temps de travail et les autres temps sociaux d'un côté et avec l'espace de l'autre. Les temps de travail sont, le plus souvent en disharmonie au regard des horaires d'ouverture des services publics, des écoles et des modes de garde, des commerces et des activités socio-culturelles, ou encore des horaires de fonctionnement des transports. L'enjeu central sous-jacent aux politiques des temps de la ville est celui de la maîtrise du temps qui passe bien souvent par la question de l'accessibilité : celle-ci peut se décliner au plan temporel (les horaires d'ouverture), spatial (la localisation des services), conceptuel (la mise en place de guichet unique, de bouquets de services), économique (le coût des services) et social (une articulation temps/espace qui favorise le lien social). Les politiques des temps de la ville sont une façon heuristique de traiter ces questions : il s'agit en réalité de penser l'articulation des temps sociaux dans sa globalité à l'échelon local et d'instaurer une dynamique de réflexion collective autour de ces questions.

es cahiers :

Quels sont les enjeux pour la gestion locale, pour la gouvernance ?

Nous sommes confrontés à une vraie question qui nous préoccupe dans le travail que nous faisons avec la DATAR⁴ : comment s'articuleront les temps et les territoires à l'horizon 2020 ? Est-ce qu'un territoire, compte tenu des évolutions du temps de travail et de la flexibilité en particulier est condamné à s'adapter, à flexibiliser, à aller vers la société 24h/24h ? Ou est-ce que ce territoire se met en capacité, sur la base de ses caractéristiques économiques, sociales, culturelles, de construire son propre projet temporel et d'articulation temps/espace (intégrant notamment la question des lieux et activités qui seraient amenés à fonctionner 24h/24h) ? C'est bien là la problématique des temps de la ville et cela passe par la mise en œuvre d'un processus de co-construction de ce projet de territoire qui implique différents acteurs, notamment ceux issus de la société civile. Derrière cela, se profile la question de la démocratie locale, de ses enjeux, de ses acteurs, de ses conditions de fonctionnement.

Cela suppose une première chose que nous ont appris les Italiens, c'est qu'il convient de traiter les problèmes de façon transversale : une question de transport renvoie aussi bien aux rythmes de travail des entreprises qu'à celui des écoles tandis que derrière ces questions se profilent celle de l'égalité des genres ou du lien social. Pour cela, les Italiens, imités par les Allemands dans un premier temps et les Français aujourd'hui, ont inventés les bureaux du temps. Il s'agit d'une structure,

municipale ou fortement articulée à l'action d'une collectivité territoriale, qui assure cette transversalité en même temps qu'elle est à l'écoute des habitants, des utilisateurs du territoire, et qu'elle les associe à la formulation des problèmes. Mais cela suppose également de s'extirper d'un dialogue social purement sectoriel, qui ne réunirait que les employeurs et les syndicats dans une négociation fonctionnelle et interne.

Il s'agit bien d'une nouvelle forme de gouvernance, qui associe les citoyens, à travers des forums et des enquêtes qui leur permettent d'exprimer leurs attentes, les problèmes auxquels ils sont confrontés. L'essentiel réside dans le processus qui associe d'une part une volonté politique (le portage par les élus est fondamental), d'autre part la volonté exprimée par les citoyens : ce processus associe étroitement une démarche descendante et une démarche ascendante. Mais cette forme de gouvernance, fortement ancrée dans les spécificités locales, ne doit pas conduire au communautarisme (d'où l'importance d'un portage politique au sens large, qui intègre les entreprises, les syndicats, le politique et la société civile) : elle doit intégrer les autres échelles territoriales, la région, la nation et l'international (l'Europe en particulier).

L'observation des expériences étrangères a permis d'identifier les nombreux enjeux sous-jacents à la mise en œuvre de ces politiques des temps de la ville : amélioration de la qualité de vie notamment à travers la maîtrise des temps sociaux ; égalité entre

les sexes, les âges, les catégories sociales ; reconstruction du lien social ; articulation entre le temps et l'espace, etc. En France, les pionniers (Poitiers, Saint Denis, Belfort et le conseil général de la Gironde) ont pu sortir de la confidentialité en s'inscrivant, comme acteur de l'action et de la réflexion, dans la démarche de la DATAR, tandis que la seconde loi Aubry leur a conféré un surcroît de légitimité. Depuis deux ans, la démarche a pris de l'ampleur : d'abord à travers l'action de la DATAR qui a pu mobiliser des fonds incitatifs (ceux du Fonds national pour l'aménagement du territoire) à mettre en place des bureaux du temps tout en élargissant l'expérimentation à une dizaine de territoires (Paris, Lille, Rennes, Nancy, Créteil ou encore le parc naturel régional du Quercy) ; ensuite avec l'annonce par le premier ministre de la création d'un fonds d'harmonisation des temps dont le but est d'élargir encore plus le champ des expérimentations à d'autres territoires sous la houlette conjointe de la DATAR, de la DIV et de l'Institut des villes.

(4) La DATAR a engagé un travail de prospective sur la question des territoires ("territoires 2020"). Dans ce cadre, un groupe de prospective a été mis en œuvre sur la problématique Temps et territoires. Il s'agit d'un séminaire qui va s'étaler sur trois années (2000/2003) et qui réfléchit à ce que seront les espaces/temps à l'horizon 2020. Le séminaire est présidé par Francis Godard, directeur de recherches au CNRS et dirigé par Jean-Yves Boulin et Pierre Dommergues (Professeur à Paris VIII et délégué général de l'Association Française d'Excellence Territoriale).





es Cahiers :

Qu'auriez vous envie de dire sur la problématique des temps sociaux en Ile-de-France ?

En toute généralité, les questions de fond sont identiques, les enjeux sont les mêmes. Mais ainsi que je l'ai indiqué, les politiques des temps de la ville doivent s'appuyer sur les spécificités propres à un territoire donné. Du point de vue des temps sociaux, la région Ile-de-France présente un certain nombre de caractéristiques : la journée de travail d'un Francilien à temps complet atteint 9 h 39 contre 9 h 23 en province, l'explication étant ici liée à des effets de structure (plus de cadres et moins de temps partiel en Ile-de-France) ainsi qu'aux temps de trajet domicile-travail qui sont, en moyenne, plus longs qu'en province.

Par contre, le temps domestique y est plus court et mieux partagé qu'en province (les femmes franciliennes y consacrent en moyenne près de 1 h 30 contre 2 h en province), les effets de structure jouant ici également dans la mesure où le travail domestique est mieux partagé dans les catégories cadres qui, par ailleurs, font plus souvent appel à une aide extérieure.

Les mobilités des Franciliens sont plus complexes, enchevêtrées, multiformes et elles mixent plusieurs objectifs pour un même déplacement : les temps de déplacement étant proportionnellement plus longs qu'ailleurs, en raison notamment, d'une vitesse réduite par la concentration de véhicules, les Franciliens ont intérêt à développer les économies d'échelle (associer les déplacements domicile-travail à d'autres démarches telles que l'approvisionnement ou les démarches administratives). Par ailleurs, la région Ile-de-France offre une gamme de services, notamment socio-culturels, beaucoup plus large qu'ailleurs, ce qui multiplie les opportunités de déplacements.

Residents in the Greater Paris Area in full-time work spend 9 hrs 39 mins a day working compared to 9 hrs 23 in the provinces. This phenomenon is due to structural effects and commuting times which are on average longer than in the provinces.

F. Achdou/Urba Images

La journée de travail d'un Francilien à temps complet atteint 9 h 39 contre 9 h 23 en province, l'explication étant liée à des effets de structure ainsi qu'aux temps de trajet domicile-travail qui sont, en moyenne, plus longs qu'en province.

Les politiques des temps de la ville qui, pour l'instant, sont menées à Saint Denis depuis quelques années et en sont à leur stade de démarrage à Paris ou à Créteil, restent pour l'instant circonscrites à leur territoire propre, mais l'on voit bien que la configuration même de l'Ile-de-France oblige à appréhender les différents territoires dans leurs interrelations. Ici, la question de la relation entre le centre (Paris) et la périphérie, mais aussi entre les différents centres (on est bien ici, à cette échelle, dans le polycentrisme, mais encore très peu maillé, pour reprendre la typologie de la DATAR) apparaît fondamentale. Il convient de repenser chacun des territoires à partir de la mixité des usages, essayer de sortir de la spécialisation fonctionnelle (des quartiers où l'on habite, des quartiers où l'on travaille, des quartiers où l'on s'amuse) qui conduit bien souvent à la ghettoïsation. Mais la mixité des usages, des fonctions sur un même espace doit aussi intégrer la question des conflits de temps, entre ceux qui travaillent, ceux qui s'amusent et ceux qui dorment. On voit immédiatement que cette problématique suppose non seulement une approche transversale mais aussi interdisciplinaire. Si des bureaux du temps fleurissent dans les différentes municipalités franciliennes, on voit bien qu'à terme, ils devront se fédérer, car la transversalité ici dépasse le champ de chaque territoire. Lorsque l'on sait que 30 000 emplois à Saint-Denis sont occupés par des salariés venant d'autres villes et que 30 000 Dyonisiens vont travailler hors de leur ville, l'on sent bien que les questions sous-jacentes aux temps de la ville ne concernent pas que les Dyonisiens et doivent être traitées, aussi, à l'échelon de la région. De la même manière, le projet d'implanter un grand centre commercial à Aubervilliers ne concerne pas que les habitants d'Aubervilliers : son attractivité va s'exercer à un niveau plus large, générant des flux nouveaux mais ayant également une incidence sur les zones de chalandise environnantes. Les exemples italiens, notamment celui de l'implantation d'un centre commercial dans la banlieue de Florence, montrent qu'il s'agit là d'un enjeu qui relève typiquement des temps de la ville : il nécessite de la transversalité, la prise en compte d'une multitude d'acteurs, l'instauration de nouvelles formes de négociation locales. De ce point de vue, cette problématique, esquissée lors des états généraux pour l'emploi qui se sont tenus en 1999, mériterait de trouver une traduction dans les actions du Conseil régional d'Ile-de-France. C'est, entre autres, dans une articulation avec les échelles territoriales locales, à ce niveau régional qu'il convient de traiter la question des temporalités en Ile-de-France.

Repères sur le temps des actifs occupés en Ile-de-France

source : Iaurif

- Le temps de travail moyen par semaine tend à diminuer (41,5 heures en moyenne par semaine en 1986 à 40,5 heures en 2000 en Ile-de-France). Mais il faut tenir compte de l'augmentation importante de la part des actifs occupés à temps partiel (9,1 % en 1987 à 13 % en 2000). En réalité, la durée moyenne de travail des actifs occupés à temps complet augmente de 24 mn en moyenne de 1986 à 1999. Les durées de travail varient suivant les catégories socioprofessionnelles ; ce sont les cadres qui ont les temps de travail moyens les plus longs et pour eux que le temps de travail a le plus augmenté (+ 12 mn par jour dans le public, + 28 mn par jour dans le privé entre 1987 et 1999).

source : Insee, enquête emploi 2000

- La part des actifs occupés à temps partiel est moins élevée en Ile-de-France qu'en moyenne en France (12,5 % en Ile-de-France pour 16,8 % en France en 2000). Les emplois à temps partiel sont essentiellement occupés par des femmes (80 %). Pour toutes les catégories socioprofessionnelles, la proportion de temps partiel est supérieure pour les femmes à celle des hommes. Parmi les emplois à temps partiel, 14,6 % ont une durée moyenne de moins de 15 heures par semaine. Pour les actifs occupés, le temps domestique moyen par jour des femmes est supérieur de 1 h 24 mn à celui des hommes et pour les inactifs et les chômeurs, il est supérieur de près de 2 heures pour les femmes.

source : Insee, enquête emploi 2000 et enquête emploi du temps 1999

- Dans la journée moyenne d'un Francilien (calcul intégrant le samedi et le dimanche), le travail professionnel occupe 6 h 20 aux activités professionnelles ou d'études. Ce résultat, supérieur à celui de la province s'explique d'une part par des temps de transports plus longs (15 mn de plus en moyenne) et par des effets de structure (les emplois à temps partiel sont proportionnellement moins nombreux en Ile-de-France).

Source : Insee, enquête emploi du temps 1999, in Ile-de-France Regards n°48, juin 2000

Une journée en Ile-de-France et en province

	Ile-de-France	Province
Temps physiologique	11 h 25	11 h 28
Temps professionnel et de formation	6 h 20	5 h 39
- dont travail professionnel	5 h 30	5 h 06
- dont trajets domicile-travail	0 h 46	0 h 31
Temps domestiques	2 h 28	2 h 53
Temps de loisirs	2 h 27	2 h 42
Temps de sociabilité	0 h 43	0 h 45
Transports (hors trajets domicile-travail)	0 h 37	0 h 33
Total	24 h	24 h

Source : Insee, enquête Emploi du Temps 1999, actifs occupés

Ces moyennes prennent en compte l'ensemble des jours de la semaine.



From working hours to city time management: the time policy issue

Les Cahiers: What correlation can be made between changes in employment and approaches to time policies?

They have had at least three types of effects. Firstly, factors associated with changes in the nature of work itself. Type of work, content of the latter and working conditions are changing. Work is becoming increasingly intangible in nature, making increasing demands on peoples' cognitive skills. Although this phenomenon primarily concerns management level personnel it is important to point out that a growing number of categories that work using a computer, performing control tasks in particular have been affected by said change. One consequence of said high demand on cognitive skills is that people often continue to think about their work after they have left the workplace. Information and communication technologies play a role in reinforcing this aspect of work. The very content of work is also changing and now requires increasing versatility, an extremely broad, overlapping, complex skill set. Work is becoming denser and more intense. One effect of the 35-hour week is that people have the impression that they are still doing the same amount of work, perhaps even greater numbers of tasks, over shorter periods of time. Finally with today's flexible working hours people are working staggered shifts and at times of the day traditionally devoted to time off. The rise in working hour flexibility has seen an extension of night or weekend work, the emergence of staggered hours starting earlier in the morning and ending later at night and, finally, calculation on a yearly basis. Changes of this nature are blurring the boundaries between working and not working hours and are undermining a societal time organisation system left over from the industrial revolution based on synchronisation via a sequence of activities, i.e. allocation of time and space for working versus non-working time.

The second category of employment-related changes concerns the emergence of differentiated employment statuses, primarily in the form of fixed term contracts, temporary and

part-time work, a phenomenon which has resulted in irregularity in terms of working hour organisation, the introduction of frequent breaks, in short a working model which is altogether different from that of the permanent employment contract.

The third type of change has been in terms of the composition of the job market primarily due to a massive influx of women wage earners. The massive influx of women into the workplace which began quite some time ago in France and more recently in other countries such as The Netherlands, has undermined the second mode of synchronisation which was a throwback to the Fordist compromise, i.e. synchronisation based on the social division of labour between men and women. When women entered the job market, in the case of France on a full-time basis, they found it increasingly difficult to juggle remunerated work, domestic work and educational tasks. Awareness of this predicament is surprisingly quite recent and has put the issue of reconciling our professional and private lives on the political agenda albeit unfortunately with an over-emphasis on women, veiling the issue of the division of roles between men and women. Other factors associated with socio-cultural change have also affected employment, i.e. changes in the nuclear family (rise in the number of divorces, smaller-sized families, marked rise in the number of single parent families, an increase in the number of dual income families), individualisation and changes in lifestyle. All of the above-mentioned economic, social and cultural changes have had a strong impact on time issues and have played a major role in the recent emergence of urban time policies.

Les Cahiers: Has the law introducing the 35-hour week accelerated this trend ?

The concept of catalyst would appear to be valid. However we would like to point out that the 35-hour week is not the root cause of the above-mentioned phenomena as working hour flexibility and employment contract diversification emerged at the beginning of the 80s. In contrast the influx of women into the job market dates back to the mid sixties and became significantly more widespread during the 70s. On the other hand it is fair to say that the 35-hour week has accelerated some trends such as working hour flexibility or versatility or simply by virtue of involving larger numbers of people in employment - in particular women. This

had clearly had an undermining effect on the old synchronisation system. The increasing de-synchronisation of activities has resulted in the need to manage working hours cohesively. A range of different surveys, two recent, one qualitative on the impact of working hour reduction on tourism and leisure activity trends², the other, quantitative concerning the impact of working hour reduction on peoples' lifestyles³, have revealed the importance of societal time usage organisation, cohesive working / non-working time management, the social division of labour between men and women, the cohesive management of different opening hour systems (work, transportation, schools and child-minding modes, socio-cultural infrastructures, etc.) vis-à-vis societal time usage. This has been an unforeseen effect of the 35-hour week in spite of the fact that the second Loi Aubry (January 19th 2000) addressed the need to reorganise public services.

Les Cahiers: Do you believe that there is equality for all vis-à-vis time management, including free time usage?

Inequality in terms of time varies according to gender, household composition, professional and job status. Although women work fewer remunerated hours than men they also have less leisure time (remunerated work plus housework) due to the amount of time that they spend on domestic work (household tasks and caring for people).

(2) Boulin, J.Y., du Tetre, C. (2001): L'impact de la réduction-aménagement du temps de travail sur les usages du temps : conséquences pour le tourisme et les loisirs. (The impact of working hour reduction-planning on time usage: consequences for tourism & leisure) Mimeo, IRIS/Commissariat Général du Plan/Secrétariat d'Etat au Tourisme. (IRIS/ Plan Office, State tourist office).

(3) Estrade M.A., Méda, D., Orain, R. (2001): Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie. (The effects of reducing working hours on lifestyles) Premières synthèses, DARES/Ministère de l'emploi et de la Formation Professionnelle (French Ministry of Employment & Professional Training).

In 1999, for example, a working woman's working day was 8 hrs 49 mins versus 8 hrs 21 for working men. Said imbalance has changed very little since the end of the fifties and has not been redressed by the extra time women spend working as a result of their growing involvement in the job market. Although said extra workload has been accompanied by a drop in men's working hours there has not been a substantially greater investment on the part of men in non-remunerated work. A case in point, between 1986 and 1999 the amount of time working men spent daily on domestic work increased by a mere 4 mins and the time spend on caring for children and adults by 2 mins. In 1999, men in couples spent an average of 2 and a half hours on domestic work versus 5 hours for women. Furthermore, as D. Méda (Méda, 2001) points out women's growing investment in remunerated work has not been adequately supported in terms of child-minding facilities or a growth of domestic assistance services. As a result women enjoy 40 minutes less leisure time per day than men, i.e. in 1999 this figure was 3 hrs 02 for working women versus 4 hrs 44 for working men.

Household family situation is another factor which can reinforce inequality between men and women. The imbalance between men and women vis-à-vis domestic work is exacerbated with the arrival of children, especially the first and second. Women's working hours then tend to decrease and men's to increase when the third child arrives.

There is also a link between inequality and professional status: farmers, self-employed professionals, executives work much longer hours than other categories (on average self-employed working men work 2 hrs 14 mins longer than salaried men, the figure for women is 38 mins). The gap also widens along gender inequality lines with self-employed women working 9 hrs 39 per day versus 8 hrs 43 for a salaried woman.

Although there is inequality in terms of the amount of leisure time (on average salaried employees have one hour less leisure time than the average member of the population), it is important to point out that time availability, and the uses people make of it, probably constitutes the greatest inequality of all. After all do unemployed people who have more leisure time than people in other categories (6 hrs 44 for men, 4 hrs 50 for women in 1999) derive any great pleasure from this? In addition to the issue of representation both income level and training have an impact on the leisure time issue, i.e. being able to make free, full use of one's time in a consumer

society presupposes a minimum level of income and a representation system which incorporates leisure activities in daily usage. Quantitative and qualitative surveys on the impact of the 35-hour week on the above-mentioned time usage have highlighted the fact that the salaried employees that were the least satisfied were those at the bottom of the income scale (unqualified women) versus women executives who were at the opposite end of the scale in term of satisfaction. If management personnel appear to be the main winners in terms of the introduction of the 35-hour week it is because they have more control as to when they take their "RTT days" (Working hour reduction) off and the ways in which they do so. Another factor in their favour is the fact that they have preserved their purchasing power.

Les Cahiers: What measures should be taken to transform non-working time in the context of working hour reduction?

Three factors have an impact on time usage. Firstly the scale of the working hour reduction involved. Back in 1982 12 minutes per day would not have had any impact on the time usage structure or the relationship between working / non-working hours. 4 hours a week makes more sense: i.e. half a day a week, one day a fortnight, one week every two months, etc. The scale involved has an impact on the amount of time available but much more importantly, the way in which time availability is organised. When the four-day week, and more generally speaking, working hour reduction is taken in the form of paid leave, it becomes part of our dominant aspirations due to the fact that it has a more radical effect on the work/non-work relationship. People know that this is time that they will spend away from the company (the case of employees in relatively unfulfilling jobs) and there is a general consensus that people believe that they will truly benefit from the new working hour reduction measures as a result of not coming into the company to work. However vis-à-vis the above-mentioned gender inequality with respect to domestic work, the daily RTT is likely to re-establish the balance between the genders. Surveys have indicated that women that enjoy a half day or a day off per week "take advantage" of this time to do their domestic work in order to "keep the weekend" free to spend time with their families. This typically feminine usage of the time in question reinforces inequalities between the genders. Ways need to be found to suit peoples' individual situations, such as family situation, naturally, but

also their situation in terms the type of area they live in, whether urban or rural, age, etc. Another factor to take into consideration, once again work-related is the varying degree of working hour regularity. In this respect, the amount of advance notice and therefore the predictability of changes in terms of working hour organisation are of central importance, i.e. starting a night shift team, requesting a salaried employee to stay behind late or to come in on a Saturday. All such moves need to be planned sufficiently ahead of time and will need to take peoples' individual situations vis-à-vis the work/non-work relationship into consideration.

If it is possible to reduce working hours in a manner which addresses the above terms and conditions and measures, i.e. allowing people to take real time off work a true cultural revolution on the time issue is sure to take place in years to come.

Les Cahiers: What measures do you envisage that are not purely work-related, e.g. in terms of space?

In addition to working conditions and methods societal time organisation would appear to play a central role in enabling individuals to manage work/non-work and time organisation cohesively. Time / space organisation and the cohesive management of said two central dimensions of our lives. Mobility is increasingly individualised for increasingly wide variety of ends. We are living in a service society in terms of production and sociology, in which time is a central feature. A service is generally speaking consumed as it is produced. Henceforward there is a clear link between the working hour organisation / societal time usage on the one hand and space on the other. Working hours are increasingly out of step with opening hours of government departments, schools and child-minding services, shops and socio-cultural activities even transport system operating hours.

The central underlying issue of city time policy is that of time management which often involves the issue of accessibility: the latter can be expressed in terms of time (opening hours), space (service location), conceptual design (single counter, service bundles), economics (service cost) and society (cohesive space/time management of benefit to society as a whole). City time policy is a heuristic way of addressing such issues. What we actually need is a comprehensive approach to cohesive societal time usage on a local level and to instigate debate on said issues involving all parties.



Les cahiers: What are the key issues in terms of local management, governance?

Our work for DATAR⁴ has involved exploring the links between time changes and inter-regional planning. In view of changes in working hours, in particular flexibility, territories (cities, districts, region) become more flexible and go the way of the 24-hour society? Or should regional areas construct their own time policy and cohesive time/space management that reflect their economic, social, cultural characteristics (addressing the issue of places and activities that will need to be open/work 24-hours day)? This is a key city time planning issue which will involve implementing a process to co-construct such model local administrative area incorporating a range of players, in particular the citizens of the society involved. An underlying issue of the latter is local democracy in terms of stakes, players and way in which it operates.

This presupposes learning from the Italians, i.e. the value of addressing issues on a traversal basis. The transport issue for example needs to address both company and school working and opening hour schedules and the underlying issue of gender and social equality in this respect. The Germans were the first to follow the Italian model and France has just started to introduce its own time offices. The structures in question are either at local or regional government level. They are designed to provide a traversal solution and also be receptive to feedback from regional residents and territorial users ensuring that the latter are involved in the problem-solving process. This system also prevents social dialogue from being purely sector-centred, solely involving employers and unions in functional, internal negotiations.

This is a new form of governance which involves citizens and allows them to express their demands, problems via forums and surveys. The key point is to achieve a process which enjoys both political support (support from councillors is of key importance) and the support of the citizens involved. Said process involves a closely related top-down and bottom-up approach. This form of governance should strongly reflect its local specificity and not merely serve the interests of a particular section of the community (whence the importance of a broad base of political support involving companies, unions, members of the political class and citizens). It should also address other levels of territorial government, i.e. regional, national and international (European in particular). Learning from experiences in other countries has enabled us to identify a wide range of underlying issues that city time requirements to addressed by city time policies, i.e. improving people's quality of life, in particular via effective working hour management, equality between genders, ages, social categories,

cohesive time / space management, etc. In France a range of pioneers (Poitiers, Saint Denis, Belfort and the Conseil général de la Gironde) have brought the issue out into the open via their involvement in DATAR's initiative and debate and have enjoyed increasing legitimacy under the second Loi Aubry. In the past two years the process has grown in scale, firstly via DATAR's initiative to mobilise incentive funds (Fonds national pour l'aménagement du territoire – National inter-regional planning fund) to set up a series of time offices broadening the scope of the experiment to ten administrative areas (Paris, Lille, Rennes, Nancy, Créteil and the Quercy regional nature reserve) and has been further assisted by the prime minister's announcement of the creation of a time harmonisation fund designed to broaden the scope of the experiment still further to other administrative areas under the combined auspices of DATAR, DIV and Institut des villes.

Les Cahiers: Do you have any comments on the societal time issue in Ile-de-France?

Broadly speaking the fundamental issues and stakes are the same. However as I have already indicated city time policies need to address the specific needs of the area in question. The Ile de France (Greater Paris area) has a certain number of distinguishing features in terms of societal time usage, i.e. the full-time working day for Ile-de-France residents is 9 hrs 39 compared to 9 hrs 23 in the provinces, partly explained by structural effects (more executive category personnel and less part-time workers in the Ile de France area) and longer average commuting times than in the provinces.

On the other hand less time is spent on domestic work and it is shared more equitably than in the provinces (on average women living in the greater Paris area spend nearly 1 hr 30 mins on it compared to 2 hrs for their counterparts in the provinces). Socio-economic category is also a factor in terms of domestic work division by gender, i.e. said distribution is more even between management categories and, furthermore, the latter more frequently use outside help.

Mobility in the Greater Paris area is more complex, overlapping, multi-faceted and single journeys often combine several objectives. Travelling time is proportionately longer than elsewhere primarily due to slower speeds resulting from a high concentration of vehicles which means that Greater Paris residents need to make more use of an "economy of scale" approach (combining commuting journeys with other tasks such as shopping or administrative formalities). To compound this phenomenon the Ile de France area provides a much broader range of services, in particular socio-cultural, than elsewhere which provides extra reasons for travelling.

City time policies, conducted at Saint Denis for the past few years, which are just starting to be implemented in Paris or Créteil and are still very territory-specific. However there is clear evidence that the very configuration of the Ile de France area will require an understanding of the different territories in question and the inter-relations between them. In this respect the relationship between the centre (Paris itself) and the outskirts, as well the different epicentres (DATAR classifies a city of this size as polycentric even though said centres as still very unconnected) appears to be of primary importance. We need to review each of the territories in terms of mixed usage, try to move away from functional specialisation (residential districts, working districts, entertainment districts) which often results in ghettoisation. However mixing usage, functions in the same space also needs to address the issue of time conflicts between people at work, out enjoying themselves and asleep. Clearly this issue needs to be addressed by an approach which is both transversal and inter-disciplinary. Although time offices are now sprouting up in the different Greater Paris councils in time the latter will clearly need to work in a federal scenario as the transversal nature of the issues involves exceeds the scope of each territory. In light of the fact that 30 000 jobs in Saint Denis are taken by salaried employees from other cities and 30 000 Saint Denis residents work outside their city it is easy to see that the underlying city time management issues in question do not merely involve the Saint Denis residents and need to be addressed on a regional level. Similarly, a development project involving a large shopping mall in Aubervilliers does not merely concern the Aubervilliers residents since it will attract people from a much wider area, generating new flows and also have an impact on the surrounding shopping areas. Italian examples such as a shopping centre development project in a Florence suburb are typical city time management conundrums which require a transversal approach, the involvement of the large number of players involved and instituting new forms of local negotiation. The issue has been taken on board during the 1999 employment reviews and would deserve to find a translation in the Ile-de-France Regional Council initiatives. The time issue in the Ile-de-France area primarily needs to be addressed on a regional level via a cohesive approach with the different levels of territorial administration concerned.

(4) DATAR has been involved in a forecasting study on regional management ("territoires 2020"). To this end a forecasting group has been set up to address the issue of Temps et territoires (Time & regions) in the form of a seminar lasting three years (2000/2003) on the space/time issue between now and 2020. The seminar is chaired by Francis Godard research director at the CNRS and mediated by Jean-Yves Boulm and Pierre Dommergues (Professor at Paris VIII and General delegate of the Association Française d'Excellence Territoriale – French association for excellence in regional government).

Temps de travail et autres temps sociaux : l'exemple de Poitiers

Dominique Royoux

Directeur Recherche et développement/Agence des temps
Communauté d'agglomération de Poitiers
Membre du groupe de prospective
«Temps et territoires» de la DATAR

Comment appréhender les évolutions temporelles actuelles (temps de travail, de loisirs, de consommation) et en faire un élément central de l'aménagement du territoire ? Comment croiser approches spatiales et approches temporelles à l'échelle d'un territoire, pour une meilleure qualité de vie ? Comment les collectivités territoriales peuvent-elles répondre aux besoins de la population, y compris de la moins solvable, en terme d'horaires de services ? La démarche de l'Agence des temps de Poitiers apporte un éclairage concret sur ces questions d'actualité.

Working time & other forms of societal time usage. A case study of Poitiers

Dominique Royoux

Research & development director /
Agence des temps
Communauté d'agglomération
de Poitiers
Member of the DATAR "Temps
et territoires" forecasting group

How should we address the current changes in societal time patterns (work, leisure and consumption time) in order to incorporate the latter into our town planning policy?

What measures should we take to adopt a dovetailed approach to town planning and societal time patterns on a local or regional level to improve the quality of peoples' lives? How should local authorities meet the needs

of different categories of its population in terms of public service opening hours, including those that are least well-off? Work by the Poitiers Agence des temps (Time agency) sheds lights on a range of pressing contemporary issues.

Continued on page 242

Traditionnellement, les communes et les intercommunalités sont des gestionnaires de l'espace. Avec l'offre de services publics (eau-assainissement, gestion des déchets, entretien de la voirie), c'est une de leurs missions majeures depuis l'application des lois de décentralisation de 1982. Depuis quelques années, elles avaient aussi intégré des dimensions relatives à la gestion du temps mais presque sans s'en apercevoir. Ainsi, les élus et les techniciens ont vu évoluer les changements structurels touchant la mobilité, plus fréquente et plus lointaine, des habitants, des salariés, des employeurs, au sein d'ensembles urbains de plus en plus étalés ; cependant, ces changements ont été perçus comme un nouveau problème ponctuel à résoudre, parmi la complexité grandissante touchant l'aménagement et le développement des villes depuis le début des années 90.

L'implication grandissante des collectivités territoriales dans les politiques temporelles permet d'identifier un troisième pôle d'action et de recherche qui fait le pont avec les deux autres : l'espace et l'économie. Entre l'économie que l'on dit flexibilisée (principalement en raison de la montée en puissance de l'économie des services plus malléable), et l'espace «flexibilisé» (sous la forme de l'étalement urbain notamment), il y a forcément le temps flexibilisé.

Et l'enjeu principal aujourd'hui, pour chacun d'entre nous, consiste à gérer, et non plus subir, son espace-temps, constitué de séquences bien plus nombreuses que par le passé.

Un espace modelé par les changements temporels

L'évolution des structures spatiales est fortement influencée par celle des mutations économiques, et l'est aussi, ou va l'être de plus en plus, par les changements temporels.

Concrètement, cela veut dire que les nouveaux thèmes de débat en matière d'aménagement urbain (par exemple celui sur la structuration des périphéries urbaines en centralités secondaires, le polycentrisme) devront, pour être compris dans leur globalité, être reliés à des thèmes traditionnels touchant à la gestion de la mobilité –parcs-relais, co-voiturage, plans de déplacements d'entreprises– mais aussi plus innovants : émergence d'agences ou plateformes de services polyvalents dans des lieux attractifs, identification de nouveaux services liés à la maîtrise du temps, conciliation des différents temps sociaux.

Au-delà du changement des rythmes d'organisation horaire industriels, ces considérations prennent place au sein de transformations plus globales comme la rapide et puissante entrée des femmes actives sur le marché du travail, celles-ci n'étant plus les «réservoirs naturels du temps» dénoncés par Dominique Méda.





Poitiers is a multi-disciplinary university city with a very high level of seasonal student activity: 25,000 students between October and May, less than half of this figure the rest of the year round.

© Alain Montaufer

Ville universitaire pluridisciplinaire. Poitiers se distingue par la saisonnalité de l'activité étudiante : 25 000 étudiants d'octobre à mai, moins de la moitié le reste de l'année.

Des données temporelles pour comprendre l'espace

Capitale régionale du Poitou-Charentes, ville administrative étoffée, ville universitaire pluridisciplinaire qui se distingue par le nombre de ses étudiants (25 000 en 2000) par rapport à la population (84 000 pour la ville-centre, 123 000 pour l'agglomération), pôle de services publics et privés dépassant l'influence locale, centre industriel de dimension réduite mais siège d'un centre hospitalier régional et universitaire (CHRU) qui est le premier employeur régional, Poitiers est aussi un vivier culturel généraliste. Elle abrite un centre-ville médiéval restauré qui tente de vivre en symbiose avec le Futuroscope, parc de loisirs promu par le conseil général de la Vienne et drainant deux millions de touristes par an.

(1) 56 communes pour celle de Poitiers
(2) à l'occasion du colloque « Temps des Villes, Temps des femmes » qui s'est tenu à Poitiers le 18 mai 2000 en partenariat avec le secrétariat des Droits des femmes et la Délégation interministérielle à la ville.

Depuis le début des années 80, 400 emplois par an sont créés en moyenne sur l'agglomération. Le développement de cette société locale tertiaire, composée de couples salariés bi-actifs, aux salaires moyens mais réguliers, a généré un étalement urbain de grande ampleur dans un rayon de 30 km autour de l'agglomération, provoquant la sixième croissance relative des aires urbaines de France de 1990 à 1995¹, dans un contexte où l'emploi reste concentré sur la Communauté d'agglomération de Poitiers (CAP).

Dans ce cadre, l'observatoire des données temporelles, première strate de l'agence des temps de Poitiers, a révélé que :

- le nombre de déplacements par jour et par personne est élevé au sein de la CAP : 3,8 (3,2 en France ; 3,3 pour cette strate d'agglomération) ;
- on compte à Poitiers autant d'actives que d'actifs, première ville en France dans ce cas avec Mérignac en Gironde ;
- la saisonnalité de l'activité étudiante est très sensible : 25 000 étudiants d'octobre à mai, moins de la moitié le reste de l'année ;
- la croissance du « morceau de ville » constitué par le Futuroscope, situé à 17 km du centre de Poitiers, concerne des activités à forte mobilité comme le tourisme, l'activité universitaire, en liaison avec le campus de Poitiers, et des établissements économiques à horaires décalés (centres d'appels et hôtellerie) ;

- sur 800 femmes enquêtées en Poitou-Charentes en 2000², 13 % déclaraient travailler la nuit, 43 % le week-end, 50 % le soir après 18 heures. Parmi les contraintes d'organisation des temps exprimés par les femmes interrogées, viennent en tête celles liées aux problèmes d'éducation (participation aux réunions avec les professeurs, conduite et accompagnement dans les activités de loisirs), de garde d'enfants aux horaires atypiques, d'enfants malades, de gestion du domicile ;
- l'adaptation des crèches et des haltes-garderies aux nouveaux rythmes temporels est réelle à Poitiers : depuis 2000, pour la première année, il y avait autant d'enfants accueillis à temps plein ou à temps partiel et le règlement financier a été refait en 1998 pour que les forfaits mensuels payés par les familles correspondent à leurs besoins.

Since 2000, for the first year ever, the numbers of children enrolled full time matched the part time numbers in the Poitiers crèches and child-minding organisations.

Pour la première fois en 2000, autant d'enfants ont été accueillis à temps plein qu'à temps partiel dans les crèches ou dans les haltes-garderies de Poitiers.

© Alain Montaufer



A travers ces données, on voit bien que les collectivités sont en présence de trois phénomènes simultanés : l'individualisation des pratiques (au sein des crèches par exemple), la perpétuation des «pointes» horaires, à côté d'un réel étalement des horaires, qui évitent à certaines structures privées comme publiques de changer leurs habitudes «fordistes», l'anticipation rendue nécessaire par la rapidité de ces évolutions qui devront être prises en compte pour bien s'ajuster à la nouvelle demande sociale. Ainsi une enquête auprès des salariés du CHRU sur l'utilisation de leur temps libéré³ a révélé que 50 % de celui-ci serait consacré à la famille, 11 % à la formation, 3 % à la chalandise, mais 35 % à la culture, au sport et aux loisirs c'est-à-dire à des domaines où l'implication de la puissance publique locale est traditionnellement importante.

Le temps est au cœur de la société actuelle

En fait, l'engagement depuis deux ans de cette problématique a révélé des liens entre la question du temps et plusieurs autres dimensions :

- le lien social, par le rapport plus étroit et inédit entre temps de travail et temps hors travail, par l'accès possible ou non, de ce fait, à l'ensemble des services – toujours plus nombreux – nécessaires à la maîtrise de son temps ;
- l'emploi, par l'identification et l'essor de ces nouveaux services ;
- l'égalité hommes-femmes, par la redistribution effective ou non du temps libéré et des tâches domestiques entre les genres ;
- l'aménagement du territoire, par la nécessaire différenciation horaire, dans un contexte d'étalement urbain, selon que ces services se trouvent près du lieu de travail ou près du lieu de résidence ;



© Communauté urbaine de Poitiers

- la démocratie locale, par l'identification des nouveaux régulateurs du temps (avant-hier la cloche de l'église, hier la sonnerie de l'usine, aujourd'hui celle irrégulière du portable), et de ceux qui tentent modestement d'instaurer un dialogue sur ce nouveau thème ;
- la qualité de la vie individuelle, collective et citoyenne, par l'instauration d'une ville ouverte 24 heures sur 24 et son cortège de contraintes, ou au contraire la volonté politique de maîtriser cette dérive. Par exemple, le maire de Poitiers s'est toujours entendu avec les préfets successifs pour n'autoriser qu'une fois par an l'ouverture des grandes surfaces de l'agglomération.

Au-delà de ces chantiers, le travail sur le temps présente trois mérites :

- c'est un moyen efficace pour faire émerger les problèmes dits privés vers la sphère publique ; en effet, chacun s'organise individuellement (souvent sur son temps de travail) avec telle démarche administrative à effectuer, tel enfant à accompagner à telle activité. La fréquence et la répétition de ces problèmes concernent beaucoup de monde et méritent donc d'être discutées collectivement ;

- l'organisation temporelle des territoires est aussi un moyen d'insuffler de la transversalité entre des projets, des démarches, des actions que d'autres leviers propres à l'action publique peinent à mettre en œuvre aussi efficacement, notamment pour faire débattre les acteurs concernés ;
- il permet d'avoir un autre regard sur l'enchaînement des processus sociaux : ce sont les plus précaires qui ont besoin d'acheter des services du temps parce qu'ils ont des horaires décalés qu'ils n'ont pu choisir ; mais ils sont dans l'impossibilité de le faire faute de revenus suffisants.

Intégrer la dimension temporelle dans les politiques publiques locales

La vie des communes et des intercommunalités est à présent fortement régie par les contrats, eux-mêmes nécessairement adossés aux projets d'agglomération ou de pays. Un premier projet d'agglomération a été élaboré par les élus du District de Poitiers en 1994. Son ambition était de doter l'agglomération de Poitiers des fonctions de capitale régionale qui lui manquaient encore. La nouvelle version du projet d'agglomération de la CAP qui couvre la période 2000-2006 est plus ambitieuse. Elle vise en effet à renouveler fondamentalement les ressorts d'une agglomération qui a principalement construit son développement par apports extérieurs.

- L'axe I vise, à partir des atouts locaux – ce qui à Poitiers inverse la vision historique du développement –, à faire émerger de nouvelles activités de services aux entreprises et aux ménages et à affermir les liens avec la recherche locale.

(3) la réduction du temps de travail va entrer en vigueur au 1er janvier 2002.

Les trois premières réalisations de l'Agence des temps de Poitiers

Sensibiliser les acteurs au thème de la conciliation des temps sociaux

- L'axe 2 est celui de la solidarité et de la qualité, de la solidarité par la qualité : qualité des espaces, des déplacements, des paysages urbains, des services de toute nature, du dialogue et de l'exercice de la citoyenneté, dans le cadre d'une agglomération polycentrique.
- L'axe 3 veut intensifier les relations internationales locales en tentant de mieux les faire converger entre les structures qui les portent.

Ces trois axes ont une «charge» temporelle forte :

- le premier, à caractère économique, en suscitant la création de nouveaux services aux horaires forcément variables ;
- le second, à caractère solidaire et sociétal, met au cœur de son projet l'accès équitable aux différentes structures du territoire –école, sport, culture, loisirs, activités associatives et sociales- ;
- le troisième change de registre temporel en changeant d'échelle puisqu'il valorise les relations internationales et les relations Nord-Sud.

Ce cadre permet de mieux situer l'intérêt des politiques temporelles et d'en mesurer leur impact global.

Afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs au thème de la conciliation des temps sociaux et aux contraintes qui en résultent, un «Forum des temps» a été instauré tous les deux mois. Il s'agit d'une soirée à thème (par exemple : les transports, les 35 heures, l'accès aux services publics, le temps des pères), annoncée par voie de presse et qui permet à chacun de s'exprimer. Il s'agit de faire remonter les problèmes, de repérer les acteurs susceptibles d'apporter des réponses et de tenter de lier les causes et les effets ; si telle structure s'ouvre à la clientèle à l'heure de midi, quelles en sont les bénéfices escomptés mais aussi quelles en sont les conséquences pour les employés ? Si la médiathèque ouvre jusqu'à 22 heures, peut-on s'y rendre et en revenir en transport en commun ?

The Agence des temps (Time Agency) with Poitiers University and students have implemented a project for staggering the time at which lessons started for 10,000 students that used to arrive at the same time on campus.

L'Agence des temps, en concertation avec l'université de Poitiers et les étudiants, a fait aboutir le projet de modulation des horaires des cours pour les 10 000 étudiants qui arrivaient à la même heure sur le campus.

© Alain Montauzier

Après plusieurs séances, les forums se révèlent être des formidables lieux de débat qui renouvellent les dialogues traditionnels par quartier un peu sclérosés entre habitants et élus. Ce sont une «matière première» inédite pour l'action.

Ce premier axe a aussi pour ambition de sensibiliser les grands producteurs de temps aux limites d'un changement unilatéral de leurs horaires dans le cadre d'un observatoire des conciliations entre temps de travail et temps hors travail.

Plusieurs partenaires travaillent déjà dans ce sens avec l'Agence des temps :

- L'Université de Poitiers : malgré tous les efforts entrepris depuis 10 ans, malgré la complicité récente de l'université de Poitiers, il restait difficile de moduler les heures de début de cours selon les facultés avant et après huit heures du matin. Environ 10 000 étudiants arrivent en même temps et à la même heure sur le campus, principalement en voiture car, comme les enseignants et les autres salariés de l'université, les étudiants sont de plus en plus motorisés. Les bus, très nombreux à cette heure de pointe, sont eux-mêmes pris dans le flux de circulation. Mais la concertation a abouti sur ce point avec les directions des facultés, l'administration de l'université et les étudiants puisque depuis la rentrée 2001-2002, les différentes facultés échelonnent le début de leurs cours sur le campus entre 8 h 00 et 8 h 45 ;
- Les commerces du centre ville de Poitiers : avec le concours de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI), une table ronde a été organisée en novembre 1999 avec un groupe de commerçants et des représentants de consommateurs sur l'ouverture des commerces entre midi et deux. Selon les chiffres d'une enquête conduite en 1999 par les services municipaux, plus de la moitié des commerces ne sont pas ouverts à l'heure du déjeuner (malgré une augmentation d'1/3 depuis l'enquête CCI de 1996).



Faciliter l'accès aux grands services publics pour le plus grand nombre

Pour les personnes présentes, le consensus était clair autour d'une issue incontournable : l'ouverture à l'heure du déjeuner s'inscrit dans le sens d'une évolution de la flexibilité du travail et des nouveaux modes de vie. En effet, le centre ville de Poitiers reste le premier lieu d'emploi de toute l'aire urbaine.

Les pistes de travail ont concerné prioritairement la généralisation du principe d'ouverture sur une ou deux journées par semaine et sur les périodes événementielles ou promotionnelles, l'adaptation des horaires des marchés à cette nouvelle formule, la possibilité de créer pour les transports en commun une politique tarifaire incitative sur ce créneau horaire ;

- La grande distribution, où la « bataille du temps » est déjà lancée. Les propos recueillis auprès du directeur d'Auchan à Poitiers-Sud/Fontaine-le-Comte montrent clairement une appropriation qualitative du temps : gagner du temps sur le « temps-corré » des pondéreux près de la station-essence pour ne faire qu'une manipulation, prendre son temps dans les espaces commerciaux rendus ludiques et consacrés au confort de la maison ou aux activités culturelles ;
- Une réflexion est engagée par le Centre communal d'action sociale (CCAS) pour évaluer les besoins de gardes des familles qui ont des horaires décalés dans la restauration, l'hôtellerie, les commerces, les métiers de services, les sociétés de nettoyage, etc ;
- Les « offreurs » et demandeurs de services de loisirs : dans le cadre des premières Rencontres nationales des nouveaux temps libres, organisées à Saint-Denis, le 23 janvier 2001, le service Recherche et développement de Poitiers a mené une enquête auprès des offreurs de loisirs, publics et privés de la CAP, afin de savoir si la réduction du temps de travail avait eu une influence sur la gestion et les produits offerts à la clientèle (centres socioculturels, bibliothèques, clubs privés de gymnastique, associations de culture et de loisirs, etc.).

Cette première approche permet d'identifier :

- une plus grande amplitude horaire des heures d'ouverture aux publics mais surtout une recherche de lisibilité plus grande pour les usagers ;
- les parents, par le bénéfice de l'ARTT, ont moins recours aux centres de loisirs, entraînant une fluctuation des inscriptions, mais impliquant néanmoins une amplitude horaire plus grande pour ceux qui les fréquentent ;
- des problèmes concernant les loisirs pratiqués individuellement ou par les clubs de loisirs – donc hors compétition –, car les équipements sportifs laissent peu de créneaux horaires en dehors de ceux affectés aux scolaires et aux clubs sportifs, ou alors à des horaires peu intéressants ;
- une recherche d'harmonisation des horaires entre équipements publics au sein du même quartier.

Pour perpétuer l'accès aux grands services publics pour le plus grand nombre, il s'agit ici de tenter d'harmoniser les grilles horaires entre administrations et services privés dont certaines sont immuables depuis longtemps, en concertation étroite avec les salariés concernés. Une mise à plat s'impose puisque l'on sait que les habitants souhaitent effectuer simultanément plusieurs démarches administratives.

Une grande enquête sur leurs souhaits a été lancée auprès de 50 000 foyers poitevins via le journal municipal de septembre 2001. Dans le même esprit, une carte des distances-temps en bus a été publiée le jour de l'opération « En ville sans ma voiture » le 22 septembre 2001.

Access to key public services for the greatest possible number of people has been encouraged by experimenting a single-desk system that results in late night opening public service. It is designed to facilitate administrative formalities.

L'accès aux grands services publics pour le plus grand nombre est favorisé par l'expérimentation d'un guichet unique, qui s'apparente à une soirée des services publics. Celui-ci facilite les démarches administratives.

© Communauté urbaine de Poitiers



A distance-time bus journey map published as part of the event "En ville sans ma voiture" (Travelling into town without my car) gives users the average times re main buses routes within the Greater Poitiers District Council from city centre.

La carte des distances-temps en bus, publiée lors de l'opération «En ville sans ma voiture» donne aux usagers les temps moyens des principaux parcours en bus, au sein de la Communauté urbaine de Poitiers à partir du centre ville.

Communauté urbaine de Poitiers



Le réseau des transports urbains en commun de l'agglomération est géré de manière classique par un «système à horaires». Il pourrait évoluer vers un «système à fréquences» (du type métro parisien) pour gérer les besoins de mobilité. C'est aussi une réponse aux multiples grilles horaires actuellement utilisées par les usagers, multiplicité qui nuit à la lisibilité et à la performance du réseau. Par ailleurs, les habitudes des poitevins évoluent et pèsent sur les conditions de déplacement : compression de la pause méridienne, allongement de la présence le soir aux alentours du lieu de travail pour des raisons de chalandise.

Expérimenter des actions concrètes pour gérer autrement le temps

L'Agence des temps se consacre également à la mise en œuvre d'expérimentations concrètes pour gérer autrement le temps des services publics. Depuis 2000, l'université de Poitiers a mis en place un guichet unique intégrant d'autres structures lors des inscriptions. Depuis cette rentrée scolaire, la Communauté d'agglomération de Poitiers expérimente un guichet unique, qui est en même temps une soirée des services publics, pour faciliter les démarches administratives aux parents d'un grand quartier de Poitiers.

L'Agence des temps de la Communauté d'agglomération de Poitiers

L'Agence des temps (et non du temps, pour signifier qu'elle veut agir sur la coordination de plusieurs temps sociaux) a été officiellement créée au sein du service Recherche et développement de la Communauté d'agglomération de Poitiers (CAP) au lendemain des élections municipales du 18 mars 2001 puisque la nouvelle équipe dispose de deux élus en charge du temps : Catherine Coutelle, adjointe de Jacques Santrot, maire de Poitiers, chargée de l'université, du développement économique et du temps et Mad Joubert, conseillère municipale déléguée à l'Agence des temps auprès de Catherine Coutelle. L'Agence des temps de Poitiers est dirigée par Dominique Royoux, par ailleurs directeur du service Recherche et développement de la Communauté d'agglomération de Poitiers.

Un espace des temps à Saint-Denis

La ville de Saint-Denis (département de la Seine-Saint-Denis) travaille depuis 1998 sur la construction d'un projet temporel territorialisé. Ce projet est rattaché au secteur des études locales dirigé par Jean Claude Vidal et a pour partenaire l'association «Objectifs Emploi». L'objectif est de développer une réflexion locale autour de la problématique des temps de la ville. Diverses enquêtes sont réalisées et la thématique est introduite dans des groupes de projets existants : modes de gardes des enfants en bas âge, tourisme et commerces, projet urbain centre-ville impliquant divers acteurs. Parmi les réflexions, on citera : trouver des solutions de modes de garde en horaires atypiques, ouvrir les commerces en liaison avec les flux touristiques notamment vers le stade de France et la basilique de Saint-Denis ou encore répondre aux besoins de mobilité des différents usagers qui se rendent à Saint-Denis (étudiants, salariés...). La ville fait partie du réseau européen Eurexter. Une structure locale co-financée par la ville de Saint-Denis et la Datar a été récemment mise en place. Cet «espace des temps» est animé par un chargé de mission (ateliers, forum, etc).

Source : Iaurif

Une expérience pilote de bureaux des temps à Paris

La démarche temporelle de Paris est rattachée à la délégation «égalité femme/homme et bureau des temps» confiée à la première adjointe au maire de Paris, Anne Hidalgo. L'objectif est de créer des bureaux des temps sur les 20 arrondissements parisiens sur l'ensemble de la mandature. A partir de la rentrée 2001, cinq expériences pilotes, sur cinq quartiers dans les 9^e, 12^e, 15^e, 18^e, et 20^e arrondissements ont été mises en place. Dès 2002, des tables quadrangulaires de concertation auront lieu réunissant les services de la ville et de l'Etat, les organisations syndicales, les élus, les associations, les habitants, les commerçants, les responsables d'antennes ANPE, la CAF, tous les acteurs des temps urbains d'un quartier. Des enquêtes sont menées en parallèle auprès des habitants pour recenser l'ensemble des besoins. L'objectif est de demander à l'ensemble des acteurs de réfléchir de manière négociée et concertée à des réajustements pour rapprocher l'offre collective de services des besoins recensés. Un premier bilan est prévu pour l'été 2002, avant d'étendre l'expérience de ces bureaux des temps aux vingt arrondissements de la capitale.

Source : Iaurif

Working time & other forms of societal time usage. A case study of Poitiers

Traditionally speaking, local district and inter/intra local district authorities have played an active role in town planning. In addition to providing a range of public services (water-sewerage, waste management, highways maintenance) it has been one of their key missions since the de-centralisation laws were introduced in 1982. Over the past few years they have also, almost unwittingly, had to address societal time use issues: councillors and public service employees have actually faced changes in the travel infrastructure—as inhabitants, salaried employees, employers have been forced to travel more frequently over greater distances within increasingly sprawling urban centres of population. To date, however, such changes have merely been dealt with in an isolated manner, just one aspect of the growing complexity which has had an impact on town planning and development since the beginning of the 90s.

The increasing involvement of local and regional authorities in societal time issues marks a new approach—encompassing town planning and economic issues. A flexible approach to time management has played a key role in meeting the needs of an economy increasingly based on flexible employment (mainly due to the emergence of a more flexible service economy) and town planning resulting from a need for “increasingly flexible” space (in the form of urban sprawl in particular).

In other words, the main stake for each of us today is to manage our own “space-time continuum”, which is far more complex than before, rather than merely being a passive victim of it.

A cityscape modelled by changes in societal time patterns

Changes in the city spatial structures is highly influenced by economic trends, a phenomenon set to be increasingly exacerbated by changes in societal time patterns.

Concretely this has given rise to a range of new issues in terms of town planning (e.g. the structuring of the outskirts of town and cities into secondary centres known as polycentrism) which, to be understood overall, need to be studied in relation

to traditional travel management issues—park & ride schemes, car pooling, company travel schemes—but also to more innovative perspectives, i.e. the emergence of versatile service agencies or platforms in attractive settings, the identification of new services associated with societal time management, the reconciliation of different types of societal time usage.

In addition to changing patterns in industrial working hours, such issues are part of more far-reaching changes such as the rapid, powerful entry of working women into the job market. The latter are no longer the “réservoirs naturels du temps” (natural time pool) denounced by Dominique Méda.

Societal time statistics as a means of understanding town-planning issues

Poitiers is the capital of the Poitou-Charentes region. It is a major administrative city, a multi-disciplinary university city notable for its large number of students (25,000 in 2000) in relation to the local population (84,000 in the central city area, 123,000 for the urban district as a whole). It is also home to a range of government departments and private sector service companies that are unaffected by local trends. It is a small scale manufacturing centre but is primarily home to the headquarters of the regional, university hospital (CHRU) which is the region's leading employer. Poitiers is also a rich city in terms of culture. It has a restored medieval town centre which tends to be managed together with Futuroscope, the theme park promoted by the Conseil général de la Vienne, which attracts two million tourists a year.

An average of 400 jobs per year have been created in the greater urban area since the beginning of the 80s. The development of the local service sector society based on double-income salaried couples with average albeit regular incomes has resulted in wide scale urban sprawl in a radius of 30km around the greater urban area accounting for the sixth highest relative urban growth rate in France between 1990 and 1995¹ with employment mainly focused on the Communauté d'agglomération de Poitiers (CAP – Greater Poitiers District Council).

In this context the observatory on working hour data, the first level of the Poitiers' Agence des Temps has produced the following statistics:

- High number of trips per person per day within the CAP: 3.8 (3.2 in France, 3.3 for this level of greater urban district).
- Poitiers has identical numbers of working men and women making it a flagship city of its kind in France along with Mérignac in the Gironde.
- A very high level of seasonal student activity: 25,000 students between October and May, less than half of this figure the rest of the year round.

- Growth of the Futuroscope “town within a town” situated 17 km from the centre of Poitiers which is a centre for high mobility activities such as tourism, university work on the Poitiers campus and business establishments with non-standard working hours (call centres & hotel industry).
- The results of a survey involving 800 women in Poitou-Charentes in 2000² indicated that 13% stated that they worked at night, 43% at the weekend, 50% after 6pm. The main time management constraints mentioned by the women interviewed concerned educational matters (attending parent-teacher meetings, driving and accompanying their children to leisure activities) finding babysitters at unusual hours, looking after sick children and the home.
- Crèches and child-minding organisations in Poitiers have already adapted to the new working patterns. Since 2000, for the first year ever, the numbers of children enrolled full time matched the part time numbers and the system was reviewed in 1998 so that families could pay monthly fees on a needs basis.

The figures tell us that local authorities facing three phenomena at the same time, i.e. increasingly individual practices (e.g. in crèches), “peak” time perpetuation together with an appropriate distribution of working hours (so that certain private and government organisations do not have to modify their “Fordist” habits) and the advance planning required by the rapidity of such changes which need be addressed in order to fine-tune time management demands by the citizens. In this respect a survey involving salaried employees from the CHRU (Regional University Hospital) on new leisure time patterns³ revealed that 50% of the latter was devoted to their families, 11% to training, 3% to shopping and 35% to cultural activities, sport and leisure, i.e. areas in which local government involvement is traditionally high.



Time management is a key issue for contemporary society

Our commitment to find a solution to this problem over the past two years has highlighted the interrelated nature of time research issues and a range of other factors:

- A more closely-knit community, as a result of the increasingly narrow, unprecedented relationship between working and non-working hours and resulting access to a range of services—in increasing numbers—necessary if people are to be able to manage their working hours efficiently.
- Employment, as a result of the identification and rise of such new services.
- Equality men and women, as a result of the redistribution of leisure time and housework between domestic partners (with varying degrees of success).
- Town planning, to take into account the imposed staggering of working hours brought about by urban sprawl, depending on whether said services are close to the workplace or near to the place of residence.
- Local democracy, via the identification of new working hour regulators (the church bell yesteryear, the factory siren in the recent past, the irregular call of the mobile phone nowadays) and those making modest attempts to establish a dialogue around this new theme.
- Quality of life for individuals, the community and citizens as a result of the creation of the 24-hour city and its accompanying constraints or, on the contrary, the political will to curb said trend. For example the Mayor of Poitiers has had an on-going arrangement with successive prefects whereby he only grants extra-opening hour permits to super and supermarkets in the greater urban area once a year.

Independently of the above issues, addressing a time management problematic has the following three benefits:

- It is an effective way of coaxing “private” issues out into the public domain. People do make their own arrangements (often in terms of working hours) when they need to complete a given administrative formality or take their children to such and such an activity. In spite of this the frequently occurring and repetitive nature of said issues concern a great many people and deserve to be discussed in the community.

- Time organisation within regional authorities is also a means of fostering a transversal approach to projects, approaches, initiatives that other levers specific to public initiatives find it difficult to implement with the same degree of effectiveness in particular getting the players concerned to debate the issue.
- It provides a different perspective on the sequencing of employment-related processes. People in the most insecure situations need to be able to access time management services as they are unable to choose their irregular working hours—but it is impossible for them to do so however due to lack of income.

Incorporating the time factor into local government policies

At present local district and inter/intra district government life is highly regulated by city or greater urban area development contracts, which are themselves linked to urban-area or national planning projects.

An initial urban development project was devised by Poitiers district councillors in 1994, designed to provide Poitiers with the necessary functions for it to be a fully-fledged regional capital. The most recent version of the CAP greater urban area development plan covering the period between 2000-2006 is the most ambitious. It is designed to overhaul services in a greater urban district whose development to date has been primarily funded by outside investment.

- Initiative 1 is designed to lever local strengths—which in Poitiers’ case inverts its development history—to foster the emergence of new service providers for companies and households and strengthen links with local research.
- Initiative 2 involves solidarity and quality, solidarity via quality. Quality in terms of urban spaces, travel, urban sceneries, a wide range of services, dialogue and exercising of citizenship in the context of a polycentric greater urban area.

- Initiative 3 is designed to intensify local international relations by attempting to achieve a greater degree of convergence between the structures involved.

The above 3 phases are strongly influenced by time management issues:

- The first, economic in nature, concerns the fostering the creation of new services with naturally variable working hours.
- The second, to do with solidarity and societal issues, concerns the need to address the issue of equitable access to different district structures—school, sport, culture, leisure, associative and social activities.
- The third, changes in time usage patterns, involves a change of scale by leveraging international and North-South relations.

This framework is a better way of assessing the value of time management policies and the overall impact of the latter.

Three achievements of the Poitiers’ Agence des temps Raising players awareness on the issue of reconciling societal time usage issues

In order to raise players’ awareness on the theme of reconciling time management and the resulting constraints a “Forum des temps” (Time forum) has been set up which meets once every two months. This evening event addresses a series of different themes (e.g. transportation, the 35-hour week, access to public services, paternity leave) and is advertised in the press so that everyone can voice their opinion. They are designed to air issues, identify players likely to be able to provide solutions and attempt to identify links between cause and effect—i.e. if such and such a structure is open at lunchtime what would be the likely benefits and what would be the consequences for the employees concerned? For example if the local media library was open until 10pm would it be possible for people to get there and back via public transport?

Several sessions on, the meetings have turned out to be effective forums for debate, breathing new life into the traditional, somewhat antiquated district dialogue between residents and councillors. They provide excellent “raw material” in terms of initiatives.

This first direction was also designed to raise the awareness of entities generating the most important time management landmarks to the limitations imposed by unilaterally changing their opening hours—via an observatory designed to reconcile working and non-working time.

(1) Poitiers has 56 “communes” (local districts).

(2) During the “Temps des Villes, Temps des femmes” colloquium which took place in Poitiers on May 18th 2000 in conjunction with the secretariat for Women’s Rights & the Inter-ministerial Delegation for the city.

(3) Working hour restrictions will come into application on January 1st 2002.



A range of partners are already working with the Agence des temps to this end:

- Poitiers University: in spite of all the efforts undertaken in the past 10 years and recent complexity of Poitiers university it was difficult to stagger the time at which lessons started by faculty before and after eight o'clock in the morning. Approximately 10,000 students arrive at the same time on campus, primarily by car, along with lecturers and other salaried university employees, (students increasingly have their own cars). Buses, of which there are a great many at rush hour, are themselves caught up in the traffic. However talks on this point with the faculty heads, university administrative authorities and students have resulted in a successful outcome. Since the beginning of the 2001-2002 new academic year the different faculties have staggered the time at which their lessons start between 8.00am and 8.45am.
- Shops in Poitiers' city centre: in conjunction with the Chamber of Trade & Industry organised a round table in November 1999 comprising a group of tradesmen and consumer association representatives to debate the issue of opening shops between midday and two. According to the statistics of a survey conducted by the local authority services in 1999, over half of the shops are closed for lunch (in spite of a 1/3 rise since the CCI survey of 1996). There was a clear consensus among those present on an inevitable sticking point, lunchtime opening is part of a move towards working flexibility and new lifestyles. In this context Poitiers city centre is the leading employer in the city.
- Work has started on prioritising the introduction of lunch-time opening one or two days a week or during special-event/sales periods—adapting market working hours to the new system, along with the possibility of introducing special cheap public transport fares to coincide.
- In supermarkets and hypermarkets where the "time battle" is already being waged the comments of the manager of Auchan at Poitiers-Sud/Fontaine-le-Comte clearly indicate a qualitative approach to working hours, i.e. cutting down on time spent on "chores" like filling up with petrol or buying other "heavy" goods, attempting to make retail outlets fun and feature a range of home convenience or leisure products.
- A policy review has been undertaken by the Centre communal d'action sociale (CCAS) to evaluate the child-minding needs of people that work outside normal working hours in the restaurant business, hotel industry, shops, service businesses, cleaning companies, etc.

- Leisure service "providers" and consumers: as part of the first Rencontres nationales des nouveaux temps libres (National conference on new leisure time) organised in Saint-Denis on January 23rd 2001, the Poitiers research and development department conducted a survey of CAP public and private leisure providers to find out whether or not cutting working hours had had any effect on the management of services and products offered to consumers (socio-cultural centres, libraries, private health clubs, culture and leisure associations, etc.).

Said initial approach highlighted the following:

- Longer opening hours but a desire to be easier to understand for the greatest possible number of users.
- Due to ARTI, parents are using leisure centres less, resulting in membership fluctuation, but necessarily implying longer opening hours for users.
- Problems in terms of practising leisure activities on an individual basis or in leisure clubs—on a non-competitive basis—as sports facilities allocate very few opening hours to the public outside of those assigned to school children and sports clubs, or at inconvenient times.
- A drive to harmonise opening times between public amenities in the same district.

Facilitating access to key public services for the greatest number of people

To facilitate ongoing access to key public services for the greatest possible number of people an effort has been made to harmonise opening hours between local government and private services, some of which have been unchanged for a long time, in close talks with the salaried employees concerned. A total review is now required since we know that, ideally, residents would like to be able to complete all of their administrative formalities at the same time.

A large-scale survey into peoples' needs involving 50,000 Poitiers' households was conducted via the municipal newsletter in September 2001. In the same vein, a distance-time bus journey map was published as part of the "En ville sans ma voiture" (Travelling into town without my car) one-day event on September 22nd 2001.

The public urban transport system in the greater city area is managed using a traditional "timetable system". One solution could be to change over to a "frequency-based system" (like in the Paris underground) for the purpose of servicing peoples' mobility requirements.

This would be one solution to the multiple timetables currently used by users, large numbers of services which have a negative impact on users' ability to understand the transport system and the latter's performance. Another factor is that the habits of the Poitiers' residents are changing with a knock-on effect on travelling conditions, i.e. shorter lunch breaks, late-night shopping near their place of work.

Experimenting with real-life initiatives to manage time more effectively

The Agence des temps is also devoted to implementing real-life experiments in finding new ways of managing public service working / opening hours. As of 2000 Poitiers University has implemented a central desk federating several other structures at course registration times. Since the beginning of the current academic year, the Communauté d'agglomération de Poitiers (CAP - Greater Poitiers District Council) has experimented with a single-desk system in form of a one-time local government department late night opening service, which is designed to facilitate administrative formalities for parents living in the great district of Poitiers.

Agence des temps de la Communauté d'agglomération de Poitiers¹

The Agence des temps (time is in plural in French indicating that its purpose is to co-ordinate a range of societal time uses) was officially founded within the Communauté d'agglomération de Poitiers (CAP - Greater Poitiers District Council) research department the day after the local government elections on March 18th 2001 to incorporate a new team comprising two councillors in charge of time management issues: Catherine Coutelle, deputy to Jacques Santrot, Mayor of Poitiers, and responsible for university, economic development and time management and Mad Joubert, a town councillor assigned to assist to Catherine Coutelle at the Agence des temps. Poitiers' Agence des temps is directed by Dominique Royoux who is also director of the Communauté d'agglomération de Poitiers' Research & Development department.

(1) The Time agency of the Greater Poitiers District Council.





N° 128

3^e trim 2000

**France : 36€
Etranger : 38€**

LES TRANSPORTS DANS LES GRANDES MÉTROPOLIS «POUR UNE STRATÉGIE GLOBALE»

UNE STRATÉGIE POUR LES DÉPLACEMENTS EN ÎLE-DE-FRANCE :
LE PLAN DE DÉPLACEMENTS URBAINS
JOSEPH BERTHEY, IAURIF

«VOUS SIMPLIFIER LE BUS» :
LE PROMOTION DES SERVICES D'AUTOBUS LONDONIENS
ROBERT WOOLLEY, LONDON TRANSPORT BUSES
LES AMÉNAGEMENTS EN FAVEUR DES AUTOBUS
UN PROJET MAJEUR DU PLAN DE DÉPLACEMENTS URBAINS
D'ÎLE-DE-FRANCE : LE RÉSEAU RÉGIONAL DE BUS

SAO PAULO : UN CHALLENGE POUR L'AUTOBUS
ET LES SYSTÈMES INTERMÉDIAIRES
FRANCIS KUHN, INRETS

LONDRES, BERLIN, MONTRÉAL, NEW YORK :
QUELLES STRATÉGIES POUR DES TRANSPORTS PLUS SÛRS ?
LE CONSEIL RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE INTERVIENT
EN FAVEUR DE LA SÉCURITÉ DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN
MARIANNE ANACHE, IAURIF

L'ACCESSIBILITÉ DES HANDICAPÉS DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN :
UNE COMPARAISON ENTRE LONDRES, NEW YORK, PARIS ET TOKYO
CHRISTIANE BRIEAUX-TROUVERIE, CONSULTANTE
AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DES TRANSPORTS COLLECTIFS POUR
LES PERSONNES À MOBILITÉ RÉDUITE : LES ACTIONS EN ÎLE-DE-FRANCE
MICHEL HERMELIN, IAURIF

LE VÉLO, UN VÉRITABLE MODE DE DÉPLACEMENT
ANCA DUGUET, CHRISTIAN JACOB, IAURIF
LE CANTON DE BERNE : 20 ANS D'ACTION EN FAVEUR DU VÉLO
AUX PAYS-BAS : UN PLAN DIRECTEUR NATIONAL POUR LE VÉLO
HOUTEN, UNE VILLE NOUVELLE CONÇUE POUR LES COURTES DISTANCES
LE DÉVELOPPEMENT DE LA COMPLÉMENTARITÉ
ENTRE LE VÉLO ET LE TRANSPORT COLLECTIF
CHRISTIAN JACOB, IAURIF

À TOKYO, L'INFORMATION ROUTIÈRE RÉGULE LA CIRCULATION
LOUIS SATO, SATO ET ASSOCIÉS
SIRIUS : UN OUTIL DE RÉGULATION ET D'INFORMATION ROUTIÈRE EN IDF
JEAN-RAYMOND FRADIN, AMÉNAGEMENT DE LA VILLE ET
DES TRANSPORTS EN COMMUN EN ÎLE-DE-FRANCE

LA LOGISTIQUE DU FRET EN ÎLE-DE-FRANCE
JACQUES BUSSIÉRAS, IAURIF
IL Y A TROP DE CAMIONS EN ÎLE-DE-FRANCE
LOUIS SATO, SATO ET ASSOCIÉS

LE FRET À NEW YORK
ROBERTA E. WEISBROD, PH.D, SUSTAINABLE TRANSPORTATION PROGRAM,
INFORM.IINC

PÉAGES URBAINS : QUELLE ACCEPTABILITÉ ?
GEORGES KLAER-BLANCHARD, THIERRY DU CREST, CERTU

LE PÉAGE URBAIN EN IDF : SCÉNARIOS ET CONDITIONS DE MISE EN PLACE
LOUIS SERVANT, IAURIF
LE PÉAGE URBAIN D'OSLO : UN PROGRAMME POUR FINANCER LES INFRA-
STRUCTURES
LOUIS SERVANT, IAURIF

LES PÉAGES ROUTIERS À NEW YORK
LOU VENECH, PORT AUTONOME DE NEW YORK ET NEW JERSEY

BREVES RENCONTRES
BIBLIOGRAPHIES



N° 129

4^e trim 2000

**France : 36€
Etranger : 38€**

LE PATRIMOINE EN ÎLE-DE-FRANCE : DE L'ESTHÉTIQUE CONSERVATEUR À LA DYNAMIQUE PROSPECTIVE

LE PATRIMOINE : UN CONCEPT QUI ÉVOLUE
DE LA PROTECTION PONCTUELLE À LA GESTION GLOBALE
PHILIPPE MONTILLET, IAURIF
DES MONUMENTS HISTORIQUES AU PATRIMOINE,
MÉMOIRE DES LIEUX ET DES ACTIVITÉS
OPINIONS SUR LE PATRIMOINE
UN NOUVEAU REGARD SUR LE PATRIMOINE

PROTECTION DU PATRIMOINE — DEUX SIÈCLES DE LÉGISLATION

LE POIDS DU SOL
FRANÇOIS DUGÉNY - CHRISTIAN THIBAUT, IAURIF

APERÇU DES TRANSFORMATIONS DU PAYSAGE
DU MASSIF DE RAMBOUILLET
À TRAVERS TROIS SIÈCLES DE CARTOGRAPHIE
HERVÉ BLUMENFELD, IAURIF
LES GRANDS TRAITÉS DU PAYSAGE DU MASSIF DE RAMBOUILLET
AU MILIEU DU XVII^e SIÈCLE
LES PAYSAGES DE LA VALLÉE DE LA VESGRE AU TRAVERS DE LA LECTURE
DE CARTES ANCIENNES : LA CARTE DES CHASSES DU ROI

L'ATTRACTIVITÉ TOURISTIQUE DU PATRIMOINE
ANNE-MARIE ROMÉRA, IAURIF
VERSAILLES : UNE ATTRACTIVITÉ TOURISTIQUE FORTE DONT LA VILLE
NE BÉNÉFICIE PAS

LA POLITIQUE DE L'ÉTAT EN MATIÈRE DE PATRIMOINE HISTORIQUE
FRANÇOIS RODRIGUEZ-LOUBET, DRAC

LA CONNAISSANCE DU PATRIMOINE ET GESTION DU TERRITOIRE
UN OUTIL À L'ÉCHELLE RÉGIONALE - L'INVENTAIRE DES MONUMENTS
ET DES RICHESSES ARTISTIQUES DE LA FRANCE
DOMINIQUE HERVIER, DRAC

LA CONSERVATION RÉGIONALE DES MONUMENTS HISTORIQUES
JEAN-PIERRE COMMUN, DRAC

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'ARCHÉOLOGIE DES YVELINES
FRANÇOIS RODRIGUEZ-LOUBET, DRAC

ETHNOLOGIE
FRANÇOIS FARAUT, DRAC

LES SITES CLASSÉS - CRÉATION, GESTION ET MISE EN VALEUR
CHRISTIAN SPEISSMANN, DIREN
LA LOI DU 2 MAI 1930
LES SITES CLASSÉS ET INSCRITS EN ÎLE-DE-FRANCE

LES MONUMENTS HISTORIQUES
ET LES SITES PROTÉGÉS EN ÎLE-DE-FRANCE
LA BASE DE DONNÉES INFORMATISÉE ET SES APPLICATIONS
JEAN-JACQUES LANGE, IAURIF

BIBLIOGRAPHIES



N° 130

1^{er} trim 2001

**France : 36€
Etranger : 38€**

LE PATRIMOINE EN ÎLE-DE-FRANCE : LE VECU TOME 2

PROTÉGER LA RICHESSE PATRIMONIALE
AU SERVICE D'UN DÉVELOPPEMENT DURABLE
JEAN-PIERRE DUFAY, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'IAURIF

LA PRISE EN COMPTE DU PATRIMOINE DANS LES PNR
EXEMPLE DE LA HAUTE VALLÉE DE CHEVREUSE
CÉCILE LAURAS, PNR DE LA HAUTE VALLÉE DE CHEVREUSE

REGARDS SUR LE PATRIMOINE
DE L'ENTRE-DEUX GUERRES EN BANLIEUE PARISIENNE
ANNE-CELINE RUCHS ET PHILIPPE MONTILLET, IAURIF

SCEAUX : QUAND UN LOTISSEMENT CONTRIBUE
À L'IDENTITÉ D'UNE BANLIEUE
CHRISTINE DESMOULINS, MAISON HENNEBIQUE

LES JARDINS REMARQUABLES EN ÎLE-DE-FRANCE
CHRISTIAN THIBAUT, MICHEL COLLIN ET CORINNE MEYNAL, IAURIF

QUELS JARDINS ? DEUX GRANDES QUESTIONS ONT MONOPOLISÉ
LES PREMIÈRES RÉUNIONS DU COMITÉ DE PILOTAGE
L'INVENTAIRE DES JARDINS EN FRANCE
EXERCICE DE STYLES

LE PATRIMOINE NATUREL EN ÎLE-DE-FRANCE
BERNARD CAUCHETIER, IAURIF

LE PATRIMOINE PAYSAGER,
DE LA PROTECTION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE
L'EXEMPLE DE LA FORÊT DE FONTAINEBLEAU ET DE SES AUTOURS
PIERRE-MARIE TRICAUD, IAURIF

LE PATRIMOINE GÉOLOGIQUE
BERNARD CAUCHETIER, IAURIF

LA VALLÉE DE LA BIEVRE AU FIL DE SON PATRIMOINE
LIÉ À L'EAU
JEAN-LOUIS DUBOIS, IAURIF

LA VILLE «APERÇU» :
LE CAS D'UFAUBOURG SAINT-ANTOINE
DOMINIQUE HERVIER, DRAC

LE FACADISME
PHILIPPE MONTILLET, IAURIF

SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES :
«UNE VILLE NOUVELLE EN QUÊTE DE MÉMOIRE»
JUNE GUIYOT-CORTEVILLE, ÉCOMUSÉE

L'ORIGINE DES VILLES NOUVELLES
CHRONOLOGIE
VILLES NOUVELLES, MODE D'EMPLOI
ET PÉRIAN ?

LE PATRIMOINE LÉGENDAIRE MÉCONNU :
DES DÉESSES ET DES DIEUX, DES SAINTS ET DES SANTS,
DES GÉANTS ET DES NAINS, DES DRAGONS ET DES FÉES...
L'EXEMPLE DE L'EAU SYMBOLOGIQUE ET SACRÉE EN ÎLE-DE-FRANCE
RAYMOND DELAVIGNE, IAURIF

BREVES RENCONTRES
BIBLIO BREVES