

**Dans quel sens peut-on parler
de disqualification sociale des salariés ?***

Serge PAUGAM
Directeur de recherche au CNRS

LASMAS-IdL
IRESCO
59-61, rue Pouchet
75849 PARIS cedex 17

*

Ce texte correspond à une communication présentée aux huitièmes journées de sociologie du travail sur « Marchés du travail et différenciations sociales : Approches comparatives » à Aix-en-Provence le 22 juin 2001.

Introduction

Le concept de disqualification sociale utilisé dans les recherches sur la pauvreté correspond au processus de refoulement hors du marché de l'emploi de franges nombreuses de la population et les expériences vécues de la relation d'assistance qui en accompagnent les différentes phases. Il met donc l'accent à la fois sur le caractère multidimensionnel, dynamique et évolutif de la pauvreté et sur le statut social des pauvres pris en charge au titre de l'assistance. Si ce concept est relativement récent en sociologie, on peut y voir son origine dans les travaux de Georg Simmel au début du XX^{ème} siècle¹. L'analyse de Simmel est avant tout théorique. L'objet d'étude qu'il propose n'est pas la pauvreté ni les pauvres en tant que tels mais la relation d'assistance entre eux et la société dans laquelle ils vivent. Il s'agit pour lui de comprendre les modes de constitution de la catégorie des pauvres et les liens qui la rattache au reste de la société. Selon Simmel, « le fait que quelqu'un soit pauvre ne signifie pas encore qu'il appartienne à la catégorie spécifique des *pauvres*. Il peut être un pauvre commerçant, un pauvre artiste, ou un pauvre employé, mais il reste situé dans une catégorie définie par une activité spécifique ou une position ». Et il ajoute : « C'est à partir du moment où ils sont *assistés*, peut-être même lorsque leur situation pourrait normalement donner droit à l'assistance, même si elle n'a pas encore été octroyée, qu'ils deviennent partie d'un groupe caractérisé par la pauvreté. Ce groupe ne reste pas unifié par l'interaction entre ses membres, mais par l'attitude collective que la société comme totalité adopte à son égard ». De façon peut-être encore plus explicite, il précise que « les pauvres, en tant que catégorie sociale, ne sont pas ceux qui souffrent de manques et de privations spécifiques, mais ceux qui reçoivent assistance ou devraient la recevoir selon les normes sociales. Par conséquent, la pauvreté ne peut, dans ce sens, être définie comme un état quantitatif en elle-même, mais seulement par rapport à la réaction sociale qui résulte d'une situation spécifique. » La pauvreté, telle qu'il l'entend, est donc non seulement relative, elle est construite socialement. Son sens est celui que la société lui donne.

La disqualification sociale correspond à l'une des formes possibles de cette relation entre une population désignée comme pauvre en fonction de sa dépendance à l'égard des services sociaux et le reste de la société. En me fondant sur les résultats d'une enquête récente sur les formes précaires de l'intégration professionnelle², je voudrais dans cette communication ouvrir le débat sur l'usage possible de ce concept pour qualifier le processus de dévalorisation et l'expérience négative d'une frange importante et croissante de salariés, en particulier ceux que l'on considère précaires. Mon propos sera organisé autour de trois points : 1) l'analyse des facteurs structurels de la double précarisation des salariés ; 2) les effets sociaux de la précarité professionnelle ; 3) l'analyse comparée de la disqualification sociale des chômeurs assistés et des salariés précaires.

¹ Cf. Georg Simmel, *Les pauvres*, Paris, PUF, coll. « Quadrige », 1998. Ce texte a été publié en 1907 dans une revue confidentielle sous le titre *Soziologie der Armut* qu'il a repris ensuite en 1908 sous le titre *Der Arme* dans son célèbre ouvrage *Soziologie* récemment traduit en français.

² Serge Paugam, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 2000.

I. La disqualification sociale des salariés comme conséquence d'une double précarisation

En distinguant le rapport au travail et le rapport à l'emploi, on peut étudier deux dimensions fondamentales de la précarité professionnelle, la première renvoyant à la logique productive de la société industrielle, la seconde à la logique protectrice de l'Etat-providence. Le salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Puisque sa contribution à l'activité productive n'est pas valorisée, il éprouve le sentiment d'être plus ou moins inutile. On peut parler alors d'une *précarité du travail*. Mais le salarié est également précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas des salariés dont le contrat de travail est de courte durée, mais aussi de ceux dont le risque d'être licenciés est permanent. Cette situation se caractérise à la fois par une forte vulnérabilité économique et par une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux puisque ces derniers sont fondés, en grande partie, sur la stabilité de l'emploi. Le salarié occupe, de ce fait, une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux définis par l'Etat-providence. On peut parler, dans ce cas, d'une *précarité de l'emploi*. Ces deux dimensions de la précarité doivent être étudiés simultanément. Elles renvoient à des évolutions structurelles de l'organisation du travail, mais aussi à des transformations profondes du marché de l'emploi.

Satisfactions et souffrances au travail

Depuis le milieu des années 1980, il apparaît tout d'abord que les salariés sont plus autonomes dans leur travail : quel que soit le sexe et quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, ils déclarent être moins soumis à leurs supérieurs hiérarchiques, ils interviennent également plus librement pour régler les incidents et s'arrangent davantage entre collègues pour échanger du travail. Quel que soit l'indicateur retenu, cette évolution est régulière. On peut donc parler d'une tendance de fond qui peut être expliquée par l'amélioration du niveau de qualification, par le recours à de nouvelles technologies, en particulier l'informatique, mais aussi par l'introduction de méthodes de gestion des ressources humaines qui visent de plus en plus à encourager l'initiative, l'innovation, l'auto-contrôle et l'évaluation permanente. Un observateur optimiste pourrait tirer de ce constat le bilan d'un disparition progressive de l'aliénation au travail et d'un net progrès social de la vie en entreprise.

Il ne faut pas toutefois s'en tenir à premier constat : si les salariés sont, dans l'ensemble, plus autonomes, ils sont en même temps confrontés à des contraintes plus fortes dans les rythmes de travail. De 1984 à 1998, la proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par une demande extérieure, en l'occurrence le marché, est passée de 39 % à 65 % (Cf. tableau 1, appendice). Cette tendance à l'intensification du travail est aussi régulière que la tendance à l'autonomie. Elle touche également les hommes et les femmes et toutes les catégories socioprofessionnelles. Elle est liée aux nouvelles formes d'organisation du travail. Pour s'adapter à la concurrence, les entreprises cherchent aujourd'hui, de plus en plus, à varier leurs produits et à réduire les délais de livraison, ce qui passe par une production en flux tendus et par une réduction des stocks. Il en résulte une pression plus forte qui s'exerce aussi bien sur les cadres chargés de s'adapter le plus rapidement possible aux évolutions du marché que sur les échelons inférieurs appelés à devenir à la fois plus mobiles, plus efficaces et plus polyvalents. Cette intensification des rythmes est d'autant plus exigeante pour les salariés qu'elle impose une plus grande vigilance vis-à-vis des normes de qualité. Ces dernières sont de plus en plus imposées à l'échelon international. Elles deviennent souvent

une source d'angoisse pour les salariés, d'autant que le contrôle a posteriori des supérieurs sur la performance de chacun semble s'être accru : la proportion de salariés qui estiment faire l'objet d'un contrôle hiérarchique permanent est passé en effet de 17 % en 1984 à 29 % en 1998 (Cf. tableau 1, appendice). Enfin, l'analyse des séries statistiques a permis de souligner, non seulement que les facteurs de pénibilités et les risques traditionnels liés au travail n'ont pas disparu, mais qu'ils ont tendance à se renouveler sans cesse avec les techniques, les modes d'organisation du travail et les processus d'objectivation qui les accompagnent.

Pour évaluer l'effet de ces transformations sur les expériences vécues du travail, et en particulier sur le degré de satisfaction des salariés, on a distingué trois paradigmes : l'*homo faber* qui renvoie à l'épanouissement dans l'acte de travail lui-même, 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.

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, 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 oeuvre 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, à la fois les séries statistiques et les nombreux exemples d'entreprises étudiées à partir des résultats de l'enquête conduisent justement au constat que les salariés éprouvent souvent le sentiment de ne pas être à la hauteur des objectifs qui leur sont assignés : 25 % des salariés estiment manquer de temps pour effectuer correctement leur travail (Cf. tableau 2, appendice) et 60 % craignent des sanctions en cas d'erreur de leur part (Cf. tableau 3, appendice). 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.

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 coeur 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.

Enfin, 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 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 conféré, mais, en même temps, des risques supplémentaires d'être refoulés parmi les moins compétitifs au nom de la logique économique. 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. Dans le processus à l'œuvre, la raison essentielle n'est pas toutefois, comme le soulignait Marx, que le travail reste extérieur à l'ouvrier³. Les résultats de enquête conduisent plutôt à affirmer le contraire, tant les salariés sont nombreux à avoir intériorisé les objectifs à atteindre et les normes de travail qui leur sont imposés. La raison essentielle du malaise des salariés est liée à intensification du travail qui, telle une épreuve permanente de sélection, consacre l'échec d'une frange d'entre eux et risque d'entraîner leur disqualification sociale progressive dans l'entreprise et plus généralement sur le marché du travail.

³ Pour Marx, l'aliénation au travail avait un sens précis. Elle consiste : « d'abord, dans le fait que le travail est extérieur à l'ouvrier, c'est-à-dire qu'il n'appartient pas à son essence, que donc, dans son travail, celui-ci ne s'affirme pas mais se nie, ne se sent pas à l'aise, mais malheureux, ne déploie pas une libre activité physique et intellectuelle, mais mortifie son corps et ruine son esprit. En conséquence, l'ouvrier n'a le sentiment d'être auprès de lui-même qu'en dehors du travail et, dans le travail, il se sent en dehors de soi. Il est comme chez lui quand il ne travaille pas et, quand il travaille, il ne sent pas chez lui. » Cf. Karl Marx, *Manuscrits de 1844, Economie politique et philosophie*, Paris, Ed. Sociales, 1972, p. 60.

Stabilité et instabilité de l'emploi

Le rapport à l'emploi s'est également considérablement transformé au cours des quinze à vingt dernières années. L'augmentation du chômage en est la cause majeure, mais aussi, on l'a vu, la forte croissance des emplois à statut précaire et du sous emploi. La menace de licenciement déstabilise également des franges nombreuses du salariat en créant une angoisse collective face à l'avenir, ce qui explique, au moins partiellement, le succès de la notion d'exclusion dans le débat social⁴. Cette mutation fait dire à certains que l'emploi stable lui-même est à terme condamné et que tous les salariés n'ont d'autre avenir que celui de la précarité de l'emploi. Il est difficile, on l'a vu, de se prononcer sur des scénarios de ce type dont les paramètres sont incertains. Mon interprétation est toutefois plus nuancée. Elle repose sur plusieurs constats.

Premièrement, si, d'après les évaluations, plus des deux tiers des embauches annuelles se font aujourd'hui sous la forme d'un emploi atypique, il existe néanmoins un flux entre l'emploi à statut précaire et l'emploi stable. Les entreprises ont souvent recours à l'intérim ou au contrat à durée indéterminée comme un moyen de sélection de la main d'oeuvre. Il s'agit d'une sorte de mise à l'épreuve des salariés, ce qui explique d'ailleurs pourquoi nombre d'entre eux s'impliquent réellement dans leur travail en espérant une embauche définitive à la fin de leur contrat. Or, on a pu vérifier que la probabilité d'accéder à un emploi stable après un emploi à statut précaire croît avec le niveau de qualification. De fortes inégalités entre les sexes et entre les générations apparaissent également lorsque l'on étudie le maintien durable dans le segment précaire du marché de l'emploi. Les femmes et les jeunes sont nettement plus exposés que les autres. On peut donc dire que l'emploi stable ne disparaît pas entièrement. Il s'agit plutôt d'un tri qui s'opère au sein de la population active et qui conduit à la précarisation forcée des personnes jugées les moins qualifiées ou les moins aptes à se défendre.

Si la précarité de l'emploi se diffuse, elle ne remet pas non plus en question dans la conscience des salariés l'emploi stable comme norme de référence. On pourrait presque dire que le développement de l'emploi précaire la renforce. La grande majorité des salariés aspirent à la stabilité de l'emploi, en particulier, les jeunes qui attendent une consolidation de leur statut. Cette norme de l'emploi stable est, par ailleurs, celle qui assure le fonctionnement de l'Etat-providence tel qu'il s'est constitué dans notre pays, conformément au modèle corporatiste décrit par Esping-Andersen⁵. Les responsables de la Sécurité sociale, parmi lesquels le patronat est représenté, n'ont pas intérêt à ce que tous les salariés deviennent précaires, car les cotisations sociales deviendraient plus aléatoires et le système dans sa globalité s'effondrerait. Dans la culture administrative française, on préfère aussi résoudre les problèmes en créant des catégories nouvelles plutôt que de transformer radicalement les structures en place, ce qui explique l'abondance des dispositifs créés dans le cadre de la politique de l'emploi.

D'un point de vue strictement économique enfin, il n'est pas certain non plus que la précarité généralisée soit un avantage pour toutes les entreprises. Si pour certains types d'activités comme la restauration rapide, le commerce en grandes surfaces, certaines branches du

⁴ Un sondage CSA de septembre 1995 confirme que plus d'un Français sur deux craint de devenir un exclu et plus d'un sur dix considère l'être déjà tout à fait ou au moins un peu. Cf. Serge Paugam (éd.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La découverte, coll. « Textes à l'appui », 1996.

⁵ Cf. G. Esping Andersen, *Les trois mondes de l'Etat-providence*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 1999 (1^{ère} édition en anglais 1990).

bâtiment, le nettoyage de bureaux, la main d'oeuvre est généralement peu formée, occasionnelle et facilement interchangeable, cela n'est pas le cas dans les secteurs de pointe où l'excellence est la norme et où il est préférable pour l'entreprise de fidéliser son personnel. C'est ce qui se passe dans certaines entreprises prospères étudiées dans l'enquête où la stabilité de l'emploi, ainsi que la promotion continue au cours de la carrière sont assurées pour la grande majorité du personnel. En revanche, lorsque l'entreprise elle-même est menacée par la concurrence, c'est l'ensemble des salariés qui en pâtissent.

Cette analyse se rapproche de la thèse de la segmentation du marché de l'emploi défendue par Michael Piore et les théoriciens du dualisme⁶. La périphérie du marché de l'emploi est nécessaire au fonctionnement de l'ensemble de l'économie, ce qui permet d'en consolider le centre. Les résultats de l'enquête montrent toutefois que les frontières entre le centre et la périphérie sont elles-mêmes instables et que les entreprises s'adaptent sans cesse à un environnement qui change. Dans ce processus, la compétition est vive et le risque de déclin est réel pour nombre d'entre elles. Ainsi, s'il existe de fortes inégalités entre salariés face à l'insécurité de l'emploi, il en existe aussi entre les entreprises, ce qui renforce l'hypothèse d'une diversification des formes de l'intégration professionnelle.

Précarité du travail d'un côté, précarité de l'emploi de l'autre. Que l'on se réfère à la première ou la seconde dimension, on constate une dévalorisation de franges importantes du salariat. Mais l'augmentation de la précarité du travail ne signifie pas que les possibilités d'épanouissement dans le travail ont disparu pour tous. De même, l'augmentation de la précarité de l'emploi ne conduit pas non plus à la disparition de la norme de l'emploi stable. On peut donc en conclure que les évolutions des vingt dernières années conduisent à de nouvelles inégalités entre les salariés dans les formes de l'intégration professionnelle et, en particulier, à la disqualification sociale d'une partie d'entre eux.

II. Les effets sociaux de la précarité professionnelle

Puisque le rapport au travail et le rapport à l'emploi constituent deux dimensions distinctes de l'intégration professionnelle, aussi fondamentale l'une que l'autre, on a défini 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. La première condition est remplie lorsque les salariés disent qu'ils éprouvent des satisfactions au travail, et la seconde, lorsque l'emploi qu'ils exercent est suffisamment stable pour leur permettre de planifier leur avenir et d'être protégés face aux aléas de la vie. Ce type idéal, qualifié d'*intégration assurée*, a permis de distinguer, par déduction, et de vérifier ensuite empiriquement, trois types de déviations : l'*intégration incertaine* (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'*intégration laborieuse* (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'*intégration disqualifiante* (insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi).

Puisque chacune de ces déviations constitue une forme plus ou moins intense de précarité professionnelle qui prend en compte les évolutions structurelles de l'organisation du travail et du marché de l'emploi, cette typologie constitue un outil pour en analyser les effets sociaux,

⁶ Cf. M. J. Piore, « Dualism in the labor market : a response to uncertainty and flux. The case of France », *Revue Economique*, 1, 1978, pp. 26-48. M.J. Piore, C.F. Sabel, *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books, 1984.

en particulier sur les formes d'engagement collectif, sur la vie familiale et, enfin, sur la vie politique.

Une faible intégration professionnelle risque de conduire à une faible intégration au système social dans son ensemble. Plus l'individu est intégré dans la sphère professionnelle, plus il a de chances d'être reconnu pour sa contribution à l'activité productive et valorisé dans la société, plus il a de chances également de jouir d'une sécurité face à l'avenir. Ces conditions sont favorables à son engagement dans l'action collective, à son épanouissement familial et à sa participation régulière aux affaires de la Cité. Lorsque l'individu ne peut bénéficier de ces conditions et doit affronter la précarité professionnelle, il risque de connaître également des difficultés dans les autres sphères de l'intégration.

On a pu vérifier que l'*intégration assurée* est celle qui a plus de chances de permettre aux salariés de réaliser leurs aspirations dans la vie sociale et pour cela de s'y engager pleinement. Cette forme d'intégration professionnelle n'est pas opposée à l'adhésion syndicale. Au contraire, l'adhésion syndicale peut en être un facteur déterminant. On a pu noter une attitude d'ouverture à la vie collective de l'entreprise, en particulier à l'intérieur des comités d'entreprise. Les salariés proches de ce type ont également plus de chances d'avoir de bonnes relations de couple, mais aussi de bonnes relations avec leurs enfants et avec les membres de leur famille. Enfin, ces salariés se sentent plus concernés que les autres par la politique et défendent, dans l'ensemble, une politique plus conservatrice.

L'*intégration incertaine* se traduit dans les expériences vécues des salariés par une plus grande frustration. Le décalage entre leurs aspirations et la possibilité de les réaliser est grand en raison de l'instabilité de leur emploi. Cette frustration reste bien entendu relative, du moins tant qu'ils peuvent se maintenir dans l'entreprise, mais elle peut s'accompagner d'une certaine distanciation vis-à-vis de l'action collective et d'une recherche de solutions individuelles pour conforter leur situation professionnelle. Si les salariés proches de ce type n'ont pas de relations de couple plus dégradées que les salariés proches de l'*intégration assurée*, on a pu constater toutefois que les femmes déclarent avoir, dans cette situation, des relations plus difficiles avec leurs enfants. La difficulté de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et l'éducation des enfants est plus forte pour les femmes lorsque leur emploi est précaire, car elles doivent faire face à une instabilité permanente, ce qui peut remettre en question l'accomplissement de leur rôle parental. Lorsqu'ils sont proches de l'*intégration incertaine*, les hommes ont, en revanche, plus de chances que les femmes dans la même situation d'avoir de bonnes relations avec les membres de leur famille et de bénéficier de leur part d'un soutien moral. Enfin, les salariés proches de l'*intégration incertaine* ont une orientation politique un peu plus à gauche que les salariés proches de l'*intégration assurée*, mais on peut surtout observer chez eux un plus grand détachement vis-à-vis des partis et donc de la politique en général, ce qui est un signe d'une progressive apathie par rapport aux différences formes d'engagement dans la sphère publique.

L'*intégration laborieuse* n'implique pas de désengagement dans la vie collective de l'entreprise. Profondément insatisfaits de leur condition et dévalorisés dans leur travail, les salariés qui en font l'expérience sont attachés aux revendications traditionnelles des syndicats, et en particulier à celles qui touchent aux augmentations des salaires. Beaucoup ont été socialisés dans l'univers de la contestation en participant à des mouvements de grève. Certains se sentent proches de la CGT. L'insatisfaction salariale n'est pas dans leur cas corrélée à l'insécurité de l'emploi, ce qui constitue des conditions favorables à l'expression du mécontentement, mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils ont les moyens de s'organiser

collectivement. Dans de nombreuses entreprises, les nouvelles politiques de management contribuent à affaiblir l'action collective. Le mécontentement des salariés proches de l'*intégration laborieuse* peut donc être vécue avant tout individuellement, d'autant qu'ils ont le sentiment d'être plus ou moins inutiles au fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, on n'a pas observé d'effets significatifs, par rapport aux salariés proches de l'*intégration assurée*, dans les relations de couples et les relations avec les enfants. En revanche, ils ont une moindre probabilité d'avoir de bonnes relations avec les membres de leur famille. Enfin, si ces salariés ont également une orientation politique de gauche et sont plus favorables que les salariés dont l'intégration est assurée à une transformation radicale de la société, ils ne se sentent pas pour autant plus proches d'un parti politique représentant les valeurs auxquelles ils tiennent. On peut donc parler d'un processus de désillusion.

Enfin, on a pu vérifier que les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*, qui cumulent le double désavantage de l'insatisfaction dans le travail et de l'instabilité de l'emploi, sont encore plus distants vis-à-vis de la vie collective de l'entreprise que les salariés proches de l'*intégration incertaine*. Ils attendent des syndicats qu'ils les aident à préserver leur emploi, mais ils sont nombreux à ne pas faire confiance aux délégués du personnel pour défendre leurs intérêts. Ils utilisent également très peu le Comité d'entreprise. Lorsqu'ils disent qu'ils travaillent uniquement pour leur salaire, même s'il est dérisoire, cela signifie qu'ils tiennent avant tout à leur emploi et aux droits sociaux qui en découlent. Mais, en réalité, ils n'éprouvent aucun plaisir à vivre dans l'entreprise et cherchent à la fuir dès qu'ils s'y trouvent. Les salariés éprouvent, dans ce cas, une telle désillusion qu'ils se replient sur eux-mêmes. Leur vie familiale en est également fortement affectée. La probabilité pour eux d'avoir de bonnes relations de couple, de bonnes relations avec leurs enfants et avec les membres de leur famille est, chaque fois, plus faible que pour les autres salariés. Ces résultats confirment, par conséquent, les liens qui unissent l'intégration professionnelle et l'intégration familiale : lorsque l'intégration dans une sphère est menacée, au point de disqualifier l'individu, des menaces pèsent également sur l'intégration dans l'autre. La disqualification professionnelle renforce le risque de disqualification conjugale, le risque de disqualification parentale et le risque de disqualification familiale. Enfin, les salariés proches de ce type ont également une orientation politique de gauche - la plus prononcée de tous les salariés - et se déclarent également plus favorables à une transformation radicale de la société. Mais comme les salariés proches de l'*intégration incertaine* et de l'*intégration laborieuse*, ils ne se sentent pas plus proches des partis de gauche que les salariés proches de l'*intégration assurée*. Il faut ajouter qu'ils éprouvent plus souvent le sentiment que l'économie de marché est dangereuse et sont les plus nombreux à s'abstenir de voter. On peut parler alors d'un radicalisme dépolitisé qui exprime l'amertume et l'impuissance.

III. Disqualification sociale des chômeurs assistés et disqualification sociale des salariés précaires : éléments de comparaison

Ces résultats conduisent au constat que le processus de disqualification sociale ne commence pas obligatoirement par l'expérience du chômage, mais que l'on peut trouver dans le monde du travail des situations de précarité comparables à l'expérience du chômage, au sens de la crise identitaire et de l'affaiblissement des liens sociaux. Les salariés proches de l'*intégration disqualifiante* ont une attitude plus distante à l'égard de la vie collective, que ce soit dans l'entreprise où ils ne sentent étrangers à eux-mêmes, dans leur famille où ils éprouvent le sentiment de ne pas être à la hauteur de ce que leurs proches voudraient qu'ils soient et dans

la sphère publique où ils ont l'impression que leur opinion ne compte pas. Cela dit, si l'on peut conclure que l'*intégration disqualifiante* est bien la forme la plus prononcée de la disqualification sociale des salariés, comment faut-il apprécier les deux formes de déviations ? L'*intégration incertaine* et l'*intégration laborieuse* sont-elles aussi des formes de disqualification sociale, et si oui, dans quelle mesure ? Pour y répondre, on peut rechercher en quoi la disqualification sociale qui touche les salariés précaires est comparable à la disqualification sociale de ceux qui sont écartés du marché de l'emploi. Les résultats de cette recherche permettent de retenir au moins quatre dimensions conceptuelles communes.

Stigmatisation et sentiment d'inutilité

La première renvoie au refoulement des individus dans une position socialement dévalorisée susceptible d'entraîner une forte stigmatisation. Pour les pauvres, le fait d'être contraint de solliciter les services d'action sociale pour obtenir de quoi vivre, altère souvent leur identité préalable et marque l'ensemble de leurs rapports avec autrui. Ils éprouvent alors le sentiment d'être à la charge de la collectivité et d'avoir un statut social dévalorisé. Le salarié de la précarité est-il dans une situation comparable ? Certes, il ne fréquente pas forcément les services de l'assistance - encore que ces derniers accueillent de plus en plus des personnes ayant un emploi -, mais puisque la norme de l'intégration professionnelle est l'épanouissement de soi au travail et la stabilité de l'emploi, on peut dire également qu'il appartient à une catégorie socialement dévalorisée.

L'enquête réalisée montre que de nombreux salariés éprouvent souvent le sentiment d'être maintenus dans une condition avilissante sans avoir la moindre chance d'une amélioration de leur sort. Il leur manque la dignité au double sens de l'honneur et de la considération. Leur honneur est bafoué lorsqu'ils ne peuvent se reconnaître dans leur travail et agir conformément à la représentation morale qu'ils ont d'eux-mêmes. La considération qu'ils obtiennent dans leurs relations de travail peut être également si faible qu'elle leur donne le sentiment d'être socialement rabaissés, voire de ne pas ou de ne plus compter pour autrui. Les salariés éloignés de l'*intégration assurée* sont confrontés à des situations qui peuvent leur paraître contraires à la dignité. Pour les salariés proches de l'*intégration incertaine*, l'impossibilité de stabiliser leur situation professionnelle équivaut à la privation d'un avenir. Pour les salariés proches de l'*intégration laborieuse*, la souffrance au travail est souvent l'expression d'une faible considération pour ce qu'ils sont et ce qu'ils apportent à l'entreprise. Enfin, pour les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*, le cumul d'un travail sans âme et d'un avenir incertain est source de désespoir et d'humiliation. La disqualification sociale des salariés commence donc à partir du moment où ils sont maintenus, contre leur gré, dans une situation qui les prive de tout ou partie de la dignité que l'on accorde généralement à ceux qui contribuent par leurs efforts à l'activité productive nécessaire au bien être de la collectivité : un moyen d'expression de soi, un revenu décent, une activité reconnue, une sécurité. En ce sens, la disqualification sociale ne commence pas avec le refoulement hors du marché de l'emploi. Elle existe au sein même de la population des salariés et correspond à une forme d'exploitation.

Pour le prouver, on peut prendre, par exemple, comme indicateur le sentiment d'être inutile. En 1997, dans une enquête de l'OSC sur les allocataires du RMI du département d'Eure-et-Loir⁷, on avait constaté que 34 % des individus de cet échantillon éprouvaient le sentiment

⁷ Enquête auprès d'un échantillon de 517 personnes bénéficiant ou ayant bénéficié du RMI. Cf. Serge Paugam, *La dynamique de l'insertion. Rapport final sur l'incidence des mesures d'insertion sur les trajectoires individuelles des bénéficiaires du RMI en Eure-et-Loir*, Paris, OSC, 1998.

d'être inutiles. Ceux qui ne percevaient plus le RMI au moment de l'enquête étaient 41 % environ à avouer s'être sentis inutiles au moment où ils étaient allocataires. La proportion de personnes qui éprouvent un tel sentiment est bien entendu beaucoup plus faible parmi les salariés ayant un emploi, mais elle croit fortement avec le degré de la précarité professionnelle : de 3 % pour les salariés proches de l'*intégration assurée*, elle atteint 11 % parmi les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*.

Il est important également de souligner que l'analyse statistique effectuée à partir d'un modèle de régression logistique révèle que si les ouvriers non qualifiés sont proportionnellement plus nombreux que les cadres supérieurs à se sentir inutiles, la catégorie socioprofessionnelle, dans son ensemble, n'est pas une variable significative. Notons, que mis à part le type d'intégration professionnelle, aucune des autres variables contrôlées par ce modèle, à savoir le sexe, l'âge, et le type d'entreprise, n'est significative, ce qui prouve que les critères habituels de différenciation sont insuffisants pour expliquer les mécanismes de l'expérience vécue de l'inutilité. En revanche, le type d'intégration professionnelle est bien, en lui-même, un facteur explicatif et les salariés les plus éloignés de l'*intégration assurée* peuvent être considérés comme les plus vulnérables face au risque que représente ce sentiment particulier sur la santé mentale.

Un processus qui transforme progressivement l'identité des individus

La seconde dimension met l'accent sur l'idée de processus qui suggère que la situation des individus évolue et que l'on peut donc distinguer plusieurs phases dans leur trajectoire. Les assistés ne constituent pas une strate homogène de la population. Pour la collectivité, les « pauvres » forment une catégorie bien déterminée, puisqu'elle est institutionnalisée par l'ensemble des structures mises en place pour lui venir en aide, mais elle ne constitue pas pour autant un ensemble social homogène du point de vue des individus qui la composent. Les recherches ont permis de distinguer plusieurs types de relation aux services d'action sociale en fonction du type de difficultés rencontrées par les individus refoulés du marché de l'emploi. Elles ont permis également d'analyser la transformation des expériences vécues et de passer ainsi de l'analyse des types de relation à l'assistance à l'analyse des conditions du passage d'une phase à l'autre de ce processus.

Les salariés précaires ne forment pas non plus une strate homogène au sein du salariat. La vérification empirique des formes de l'intégration professionnelle en constitue la preuve. Cette typologie ne signifie pas non plus que chaque type correspond à une catégorie statique de salariés. Au contraire, le principe même de son élaboration implique l'idée qu'une évolution des expériences est possible, et même logique, puisque, d'une part, les conditions économiques et sociales qui les rendent probables sont variables, et puisque, d'autre part, les individus doivent eux-mêmes inévitablement s'adapter à un environnement instable, en particulier dans la conjoncture actuelle. Le rapport au travail et le rapport à l'emploi de chaque salarié évoluent par conséquent plus ou moins fortement au cours du temps. Les exemples des expériences vécues analysées à partir des résultats de l'enquête le prouvent. Les agents de l'hôpital sont passés de l'*intégration assurée* à l'*intégration incertaine* dès que les menaces de fermeture sont devenues de plus en plus pesantes. Les employés de la MSA sont passés de l'*intégration assurée* à l'*intégration laborieuse* à partir du moment où les conditions de travail se sont fortement dégradées à la suite d'une réorganisation des services. Les ouvriers de l'entreprise de meubles sont passés de l'*intégration laborieuse* à l'*intégration disqualifiante* lorsque le déclin de ce secteur a entraîné de nombreuses suppressions d'emploi. La même évolution a pu être vérifiée chez les salariés de deux entreprises agro-alimentaires.

On peut aussi rappeler que les salariés proches de l'*intégration incertaine* ont une forte probabilité de faire l'expérience de l'*intégration disqualifiante* lorsqu'ils se rendent compte, qu'en dépit de leurs efforts pour maintenir leur emploi, leur contrat ne sera pas prolongé. Ainsi, l'analyse conduit à souligner que les différentes formes de déviations par rapport à l'*intégration assurée* constituent des phases distinctes du processus de disqualification sociale parmi les salariés. Les phases de celui-ci ne sont identiques à celles du processus de disqualification sociale qui touche les assistés puisque les conditions qui en sont à l'origine ne sont pas les mêmes, mais la logique est comparable. On pourrait même considérer que les phases de la disqualification des salariés précaires précèdent celles de la disqualification des assistés et que l'ensemble est relié par la même dynamique sociologique : celle de l'appauvrissement progressif des moyens par lesquels l'individu tire de son groupe d'appartenance une identité positive et une reconnaissance sociale.

Un mode spécifique d'intégration

La troisième dimension commune souligne que la précarité professionnelle correspond à un mode de régulation qui a sa logique propre. L'assistance a une fonction de régulation du système social. Si les pauvres, par le fait d'être assistés, ne peuvent avoir qu'un statut social dévalorisé qui les disqualifie, ils restent malgré tout pleinement membres de la société dont ils constituent pour ainsi dire la dernière strate.

De la même manière, on peut dire que les salariés précaires ne sont en dehors du système économique et social. Ils contribuent même directement à sa régulation. La précarité du travail et de l'emploi est à la fois la conséquence de la flexibilité des entreprises, des transformations des méthodes de production, et le prix que les pouvoirs publics sont parfois prêts à payer pour faire baisser le chômage, tant celui-ci a constitué la hantise de tous les gouvernements qui se sont succédés depuis le milieu des années 1970. Par ailleurs, comme la précarité professionnelle ne touche pas de façon égale l'ensemble des salariés, on peut dire que la précarité d'une partie d'entre eux, en particulier les jeunes, mais aussi les femmes, favorise l'épanouissement et la stabilité des autres. Autrement dit, pour s'adapter à la concurrence internationale et faire baisser le chômage, un consensus implicite a été trouvé pour exposer une partie des salariés à la précarité, ce qui a permis aux autres de continuer à bénéficier de tous les avantages attachés au travail valorisant et à la stabilité de l'emploi. Ainsi, tout comme le processus de disqualification sociale des assistés révèle les relations d'interdépendance entre les parties constitutives de l'ensemble de la structure sociale, le processus de disqualification sociale des salariés précaires n'est pas une anomalie de ce système. Il s'inscrit au cœur même de celui-ci et correspond aux intérêts, souvent dissimulés, de certains responsables économiques, sociaux et politiques.

Des formes diverses de rationalisation de la précarité

La quatrième dimension commune met l'accent sur les réactions face à la souffrance quotidienne. Même lorsqu'ils sont dépendants de la collectivité, les pauvres qui sollicitent les services d'assistance ne restent pas dépourvus de possibilités de réaction. S'ils sont stigmatisés, ils conservent des moyens de résistance au discrédit qui les accable. Plusieurs travaux ont montré que les pauvres regroupés dans des habitats socialement disqualifiés peuvent résister collectivement - ou parfois individuellement - à la désapprobation sociale en tentant de préserver ou de restaurer leur légitimité culturelle et par là-même leur inclusion sociale. Les salariés précaires procèdent de la même façon. L'enquête a permis de vérifier

pour chaque type d'intégration professionnelle des formes spécifiques de rationalisation de la précarité et de la souffrance qu'elle peut entraîner.

Les salariés proches de l'*intégration incertaine* travaillent parfois dans des entreprises en difficultés plus ou moins condamnées à une réduction d'effectifs ou à une fermeture, mais, dans ce cas, ils restent cependant attachés à leur fonction et à leur « identité au travail » en dépit des menaces qui pèsent sur leur emploi. Deux exemples proches de cette situation ont été étudiés. Il s'agit d'une entreprise sidérurgique et d'un hôpital situé en zone rurale. Les sidérurgistes et le personnel médical de cet hôpital (aides-soignants, infirmières, médecins, chirurgiens) ne peuvent s'identifier de façon positive à leur entreprise puisque, dans un cas comme dans l'autre, elle est menacée et considérée inadaptée par des instances supérieures qui échappent à tout contrôle. La sanction du marché est comparable en cela à la sanction administrative. Elle équivaut à un processus de dévalorisation collective. Travailler dans une entreprise ou un hôpital jugée en déclin signifie, pour le personnel, une insécurité face à l'avenir, mais aussi une faible reconnaissance du potentiel humain que représentent l'ensemble des qualifications et des compétences. Le déclin de l'entreprise entraîne presque inévitablement le déclin au moins symbolique de ceux qui y travaillent. Il reste alors au personnel de ces établissements la possibilité de se valoriser, au delà de leur entreprise, par leur métier. Les ouvriers du fer se sentent dépositaires d'une culture industrielle spécifique exigeant des qualifications précises. Ils se considèrent les héritiers d'une longue tradition dont ils restent encore fortement attachés et éprouvent également, malgré le risque de chômage, le sentiment de vivre en harmonie avec le paysage des hauts fourneaux de leur région. Il leur reste aussi la possibilité de continuer à s'opposer au monde des chefs et à relever des défis, sous la forme de records de production à battre, pour prouver à leurs supérieurs qu'ils ne méritent pas le sort qu'on leur réserve. Le personnel médical de l'hôpital cherche également à se valoriser par la qualité de leurs relations avec les malades, lesquelles dépendent au moins autant de compétences techniques que de dévouement et d'engagement personnel. Ce besoin de ces professionnels de s'affirmer dans leur fonction est d'autant plus fort que leur image dans l'espace public est globalement dévalorisée par les menaces pesant sur l'hôpital. Les malades deviennent - parfois involontairement - suspicieux à leur égard tout simplement parce que cet hôpital n'a pas une bonne réputation. Il reste alors au personnel médical la possibilité de se défendre. Un peu comme les sidérurgistes qui affrontent leurs chefs, les infirmières et les médecins s'en prennent à l'administration et à la direction de l'hôpital qu'ils jugent souvent incompétentes. Ils ont également constitué une association de défense de l'hôpital. Il s'agit pour eux autant d'une revendication pour le maintien des emplois et des services à la population que d'une affirmation de leur identité professionnelle.

Il existe, cependant, des entreprises qui ne laissent pas cette possibilité à leurs salariés. Dans le cas d'une Caisse de la Mutualité Sociale Agricole qui réunissait au moment de l'enquête les conditions de l'*intégration laborieuse*, les salariés n'avaient pas d'autres solutions que de rationaliser la misère de leur travail – déqualification du personnel, intensification du travail, dégradation des rapports sociaux, insomnie et détresse psychologique de nombreux agents, etc. - en soulignant en guise de consolation que leur emploi était malgré tout plus ou moins protégé. Même si les agents de ce type de caisse n'ont pas le statut de fonctionnaires, ils agissent en effet plus ou moins comme des agents de l'administration et leur organisme bénéficie d'un statut à part. Face à la souffrance au travail, les salariés « tiennent » alors en mettant en avant leurs avantages statutaires, même si ces derniers restent relatifs.

Enfin, pour les salariés proches de l'*intégration disqualifiante*, les marges d'autonomie se réduisent encore. Dans l'entreprise de meubles, par exemple, les salariés vivent toujours dans

la menace de licenciements. Cette entreprise a fait l'objet de plusieurs plans sociaux et ses effectifs ont fortement chuté depuis le début des années 1980. Son histoire récente est le signe d'une décadence industrielle qui touche toute une région. Les salariés ne peuvent pas non plus se valoriser par leur métier. Les menuisiers ont été remplacés par une main d'oeuvre non qualifiée pour laquelle le travail ne présente aucun intérêt en lui-même. Le seul avantage que les ouvriers pourraient y trouver est le salaire, or, celui-ci avoisine le SMIC pour la plupart d'entre eux, y compris après plusieurs années d'ancienneté. Dans ces conditions, ils vont au travail sans enthousiasme, d'autant qu'ils jugent l'ambiance malsaine. Ils savent qu'ils n'ont rien à attendre, ni de leur travail - dont ils sont les premiers à reconnaître la faible valeur - ni de leurs chefs - qu'ils ne connaissent pas toujours -, ni de leurs collègues. Ils ne cherchent donc pas à relever des défis comme les sidérurgistes attachés à leur métier. Que leur reste-t-il dans ces conditions ? Dans l'entreprise, ils attendent que les heures passent, en pensant aux pauses où ils pourront souffler un peu, fumer une cigarette, jouer aux cartes... Ils pensent aussi à la libération du soir et plus encore à la libération du weekend. Ils ont en réalité appris à « lâcher prise » en prenant une certaine distance par rapport aux normes de production imposées par les supérieurs et tentent quelquefois de fuir dans l'imaginaire pour mieux supporter le travail quotidien.

Ces exemples confirment que les salariés précaires tout comme les assistés ont leur propre jeu, même si ce jeu ne permet pas, dans la plupart des cas, de retourner à leur avantage les conditions sociales objectives de leur intégration professionnelle.

Au terme de cette présentation, il semble donc possible d'élargir le concept de disqualification sociale aux salariés en situation de précarité. Les résultats présentés ont permis de vérifier que plus la déviation est importante par rapport à l'*intégration assurée*, plus le risque de retrait de la vie sociale est élevé. En reprenant l'image de Maurice Halbwachs, on pourrait dire que l'*intégration assurée* est aujourd'hui le « foyer central » qui procure la « vie sociale la plus intense »⁸. Autrement dit, la satisfaction dans le travail et la stabilité de l'emploi constituent les combustibles de ce foyer central. Lorsque les individus en sont éloignés, ils ont moins de chances de participer aux échanges, d'être intégrés dans des réseaux divers et de s'enrichir mutuellement. Si leur exclusion reste relative, la distance qui les sépare du foyer central les met de plus en plus en contact avec le « dehors » et leur donne à la longue une image négative d'eux-mêmes propice au découragement.

Les résultats de l'enquête ont permis aussi de vérifier que les salariés précaires éprouvent des difficultés d'intégration lorsque leur complémentarité avec les autres salariés ne s'impose plus à eux comme une évidence et que leur contribution au groupe ne leur semble pas suffisamment reconnue. C'est la question de la qualification qui est en jeu dans ce processus. D'une certaine manière, la reconnaissance de la qualification professionnelle procède de la même logique que la reconnaissance plus générale des qualités de chacun, qu'elles relèvent du savoir-faire, de la personnalité ou des dons. C'est la raison pour laquelle aussi la situation des salariés précaires peut ne pas être fondamentalement différente de celle des chômeurs de longue durée et des personnes assistées. Enfin, si nous parvenons à cette conclusion, c'est aussi parce que les évolutions structurelles de l'organisation du travail et du marché de l'emploi conduisent à de nouvelles inégalités parmi les salariés. Le processus de disqualification sociale de franges importantes de la population active, en activité ou au chômage, en constitue l'expression majeure.

Serge PAUGAM

⁸ Cf. Maurice Halbwachs, *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*, 1^{ère} édition 1912, Paris, Londres, New York, Gordon and Breach, 1970, p. IV et V de l'introduction.

Bibliographie

BAUDELLOT C., GOLLAC M., 1997, « Faut-il travailler pour être heureux ? », Paris, *INSEE Première*, n° 560, décembre.

BERGER S., PIORE M., 1980, *Dualism and Discontinuity in Industrialised Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.

BOYER, R., 1988, *The Search for Labour Market Flexibility*, Oxford, Clarendon Press.

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

DURKHEIM, 1930, *De la division du travail social*, Paris, Presses Universitaires de France (1^{ère} édition 1893).

DURKHEIM E., 1950, *Leçons de sociologie. Physique des mœurs et du droit*, Paris, Presses Universitaires de France (cours professés à Bordeaux entre 1890 et 1900).

ENGELS F., 1975, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre*, Paris, Editions sociales, (1^{ère} édition en allemand 1845).

ESPING ANDERSEN G., *Les trois mondes de l'Etat-providence*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 1999 (1^{ère} édition en anglais 1989).

FAURE-GUICHARD C., 1998, *La relation de travail intérimaire : identités professionnelles et sociales en questions et mobilités sur le marché du travail*, Thèse de doctorat en sociologie, Université d'Aix-Marseille II.

FOURCADE B., 1992, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, 52, pp. 4-19.

FRANCFORT I., OSTY F., SAINSAULIEU R., UHALDE M., 1995, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. « Sociologie Economique ».

FRIEDMANN G., 1963, *Où va le travail humain ?*, Paris, Gallimard.

GALLIE D., 1978, *In Search of the New Working Class*, Cambridge University Press.

GALLIE D., 1988, Employment, Unemployment and Social Stratification, in D. Gallie (ed.) *Employment in Britain*, Oxford, Blackwell, pp. 465-492.

GALLIE D., WHITE M., CHENG Y., TOMLINSON M., 1998, *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Clarendon Press.

GOLDTHORPE J.H., LOCKWOOD D, BECHHOFFER F., PLATT J., 1968, *The Affluent Worker, Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press.

GOLDTHORPE J.H., LOCKWOOD D, BECHHOFFER F., PLATT J., 1968, *The Affluent Worker, Political Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press.

GOLDTHORPE J.H., LOCKWOOD D, BECHHOFFER F., PLATT J., 1969, *The Affluent Worker in the Class Structure*, Cambridge, Cambridge University Press.

GOLLAC M., 1997, « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données », *Revue Française de Sociologie*, XXXVIII-1, pp. 5-36.

GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, « Citius, altius, fortius : l'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, pp. 54-67.

HALBWACHS M., 1970, *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines*, 1^{ère} édition 1912, Paris, Londres, New York, Gordon and Breach.

LALLEMENT M., 1998, « Les métamorphoses des systèmes éducatifs et productifs », in O. Galland et Y. Lemel (éds), *La nouvelle société française*, Paris, A. Colin, pp. 117-145.

MARUANI M., 1989, « Statut social et modes d'emploi », *Revue française de Sociologie*, XXX, 1, pp.31-39.

MARX K., 1972, *Manuscrits de 1844, Economie politique et philosophie*, Paris, Ed. Sociales.

MICHON F., RAMAUX C., 1992, « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, 52, pp. 37-56.

MORRIS L., 1995, *Social Divisions. Economic Decline and Social Structural Change*, Londres, UCL Press.

NICOLE-DRANCOURT C., 1992, « L'idée de précarité revisitée », *Travail et Emploi*, 52, pp. 57-70.

NOIRIEL G. 1984, *Longwy, immigrés et prolétaires, 1880-1980*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Pratiques théoriques »..

NOIRIEL G., 1986, *Les ouvriers dans la société française*, Paris, Le Seuil.

PAUGAM S., 1991, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses Universitaires de France, (coll. « Quadriges », 2000).

PAUGAM S., 1993, *La société française et ses pauvres*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Recherches Politiques », (2ème édition 1995).

PAUGAM S., (éd.), 1996, *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

PAUGAM S., 1999, « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », *Revue française de sociologie*, XL-4, pp. 715-751.

PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, coll. « Le lien social ».

PAUGAM S., ZOYEM J.-P., CHARBONNEL J.-M., 1993, *Précarité et risque d'exclusion en France*, Paris, La Documentation Française, coll. « Documents du CERC », n° 109.

PAUGAM S., SCHWEYER F.X., 1998, « Transformations et inerties de l'Etat providence » in Olivier Galland et Yannick Lemel (éd.), *La nouvelle société française. Trente années de mutation*, Paris, Armand Colin, pp. 146-180.

PIALOUX M., 1979, « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°26-27, pp. 19-47.

PIALOUX M., 1996, Stratégies patronales et résistances ouvrières. La « modernisation » des ateliers de finition aux usines Peugeot de Sochaux (1989-1993), *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°114, pp. 5-20.

PIALOUX M., BEAUD S., 1993, « Permanents et temporaires », in Pierre Bourdieu (ed), *La misère du monde*, Paris, Editions du Seuil, pp. 317-329.

PIORE M., 1978, « Dualisme in the labor market : a response to uncertainty and flux. The case of France », *Revue Economique*, 1, pp. 26-48.

PIORE M.J., SABEL C.F., 1984, *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books.

RODGERS G., RODGERS J. (éds), 1990, *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail. La croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Genève, Institut international d'études sociales.

SAINSAULIEU R., 1977, *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation Nationales des Sciences Politiques, (2ème édition 1985).

SCHNAPPER D., 1989, « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de Sociologie*, XXX, 1, pp. 3-29.

SEEMAN M., 1967, « Les conséquences de l'aliénation dans le travail », *Sociologie du Travail*, 2, pp. 113-133.

THUDEROZ C., 1995, « Du lien social dans l'entreprise. Travail et individualisme coopératif », *Revue française de Sociologie*, XXXVI, 2, pp. 325-354.

TOURAINÉ A., 1966, *La conscience ouvrière*, Paris, Le Seuil.

TRIPPIER P., 1991, *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies et interactions*, Editions de l'Université de Bruxelles.

Appendice

Tableaux issus des enquêtes INSEE/DARES « Conditions de travail »

Tableau 1 : Les contraintes de rythme de travail selon le sexe

Proportion de salariés qui déclarent que leur rythme de travail est imposé par (1) :								
Sexe	Année	le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	la cadence automatique d'une machine	d'autres contraintes techniques	la dépendance de collègues	des normes et délais à respecter	une demande extérieure	un contrôle hiérarchique permanent
Hommes	1984	3.0	5.1	9.6	12.0	21.3	38.2	17.9
	1991	4.8	7.3	15.3	25.0	42.2	55.1	23.7
	1998	7.5	9.3	22.2	31.0	49.8	64.4	30.9
Femmes	1984	2.1	3.4	2.8	10.0	14.7	40.8	16.7
	1991	3.7	5.0	6.4	21.0	32.5	59.9	21.9
	1998	4.1	4.4	8.5	21.7	34.8	64.6	27.0
Ensemble	1984	2.6	4.4	6.7	11.2	18.5	39.3	17.4
	1991	4.3	6.3	11.4	23.2	37.9	57.3	22.9
	1998	5.9	7.0	15.9	26.7	42.9	64.5	29.1

(1) plusieurs réponses possibles

N : échantillon total supérieur à 17000 à chaque enquête

Source : Enquêtes Conditions de travail

Tableau 2 : Les empêchements d'effectuer correctement son travail selon le sexe

Proportion de salariés qui déclarent ne pas pouvoir effectuer correctement leur travail à cause...						
Sexe	Année	d'un manque de temps	d'un manque d'informations	de l'impossibilité de coopérer	de collaborateurs en nombre insuffisant (*)	de logiciels et programmes mal adaptés (**)
Hommes	1991	22.0	18.3	10.5	25.6	18.7
	1998	24.5	22.6	11.0	29.5	21.3
Femmes	1991	23.9	18.2	15.9	29.3	20.0
	1998	24.6	19.2	17.3	30.3	22.3
Ensemble	1991	22.9	18.3	12.9	27.2	19.3
	1998	24.5	21.0	13.9	29.8	21.8

N : échantillon total supérieur à 18000 à chaque enquête

Source : Enquêtes Conditions de travail

(*) parmi les salariés qui ont des collègues

(**) parmi les salariés qui utilisent l'informatique

Tableau 3 : Risques en cas d'erreur dans le travail selon le sexe

Proportion de salariés qui déclarent qu'une erreur de leur part peut entraîner...					
Sexe	Année	des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service	des coûts financiers importants pour l'entreprise	des conséquences dangereuses pour leur sécurité ou celle d'autres personnes	des sanctions à leur égard (risque pour leur emploi, diminution de leur rémunération)
Hommes	1991	66.7	54.4	39.6	49.1
	1998	72.0	62.8	46.5	63.5
Femmes	1991	52.0	30.6	19.6	42.3
	1998	57.2	35.7	27.8	55.5
Ensemble	1991	60.2	43.8	30.7	46.0
	1998	65.2	50.2	37.8	59.8

N : échantillon total supérieur à 18000 à chaque enquête
 Source : Enquêtes INSEE /DARES Conditions de travail