HAL
open science

Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi.

Marion Plault

▶ **To cite this version:**

Marion Plault. Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi.. Sociologie. Université Paris Saclay (COmUE), 2019. Français. NNT : 2019SACLV021 . tel-02162326

HAL Id: tel-02162326

https://theses.hal.science/tel-02162326

Submitted on 21 Jun 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

université PARIS-SACLAY

NNT : 2019SACLV021

Thèse de doctorat

UNIVERSITÉ DE VERSAILLES ST-QUENTIN-EN-YVELINES

université PARIS-SACLAY

Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018)

Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi

Thèse de doctorat de l'Université Paris-Saclay
préparée à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

École doctorale n°578
Ecole Doctorale des Sciences de l'Homme et de la Société (SHS)
Spécialité de doctorat : Sociologie, démographie

Thèse présentée et soutenue à Guyancourt le 16 avril 2019 par

Marion Plault

Composition du Jury :

Laurent Willemez
Professeur de sociologie, Université Versailles Saint-Quentin en Yvelines, laboratoire Printemps (président)

Claude Didry
Directeur de recherches, Ecole Normale Supérieure, Centre Maurice Halbwachs (rapporteur)

Dominique Méda
Professeure de sociologie, Université Paris Dauphine, Institut de recherche pluridisciplinaire en sciences sociales (rapporteure)

Jérôme Deauvieau
Professeur de sociologie, Ecole Normale Supérieure, Centre Maurice Halbwachs (directeur de thèse)

Karine Briard
Chargée d'études, Dares (examinatrice)

Delphine Remillon
Chargée de recherche, Ined (examinatrice)

Remerciements

Mes remerciements vont d'abord à Jérôme Deauvieau qui a dirigé cette thèse avec implication et bienveillance. C'est grâce à son soutien que ce travail a pu voir le jour : de la recherche de financement à l'orientation finale de la thèse, je lui dois beaucoup. Nos discussions mensuelles ont été à chaque fois l'occasion de faire le plein d'idées et d'enthousiasme. Entre encouragements, conseils et exigence scientifique, il a parfaitement rempli son rôle de guide tout au long de ce travail. J'espère que de nombreux·ses autres doctorant·e·s auront la chance de bénéficier d'un suivi tel que celui que j'ai eu la chance de connaître.

Ce travail est aussi l'aboutissement de nombreux échanges qui ont pu se dérouler dans le cadre de différents séminaires. Pour leurs discussions de mes travaux à différentes étapes de la recherche, je tiens à remercier Thomas Amossé, Karine Briard, Yoann Demoli, Yannick L'Horty, Laurence Lizé, Delphine Remillon et Gabrielle Schütz. Leurs suggestions, remarques et réserves m'ont été précieux pour avancer dans ma réflexion. Toutefois, je reste seule responsable des propos tenus dans ce document ainsi que des erreurs ou omissions qui pourraient subsister.

J'ai eu la chance de bénéficier d'un environnement de qualité au sein de deux unités de recherche. Je remercie Laurent Willemez, directeur du laboratoire Printemps (Professions, Institutions, Temporalités) pour son attention chaleureuse et pour sa volonté d'intégrer des doctorant·e·s au sein du laboratoire. Ma gratitude va également à Ivalyo Petev, directeur du Laboratoire de Sociologie Quantitative pour m'avoir ouvert les locaux de ce laboratoire et ainsi grandement facilité l'accès au CASD. Au laboratoire Printemps, j'ai pu rencontrer de nombreux·ses spécialistes du monde du travail : j'en profite pour saluer Arnaud Saint Martin et Marc Joly avec qui j'ai eu la chance de co-organiser le seminaire de suivi des thèses du laboratoire pendant trois ans. Un merci particulier à Céline Dumoulin pour sa présence toujours bienveillante. Au Laboratoire de Sociologie Quantitative, je remercie Céline Goffette, Yannick Lemel, Sorana Toma et Sander Wagner pour leurs discussions à l'occasion

de ma présentation dans le cadre du séminaire interne. Ma gratitude va également à Nicolas Robette qui a répondu à mes nombreuses sollicitations.

Je remercie également l'ensemble des membres du jury, Karine Briard, Claude Didry, Dominique Méda, Delphine Remillon et Laurent Willemez, d'avoir accepté de lire et de discuter ce travail.

Je salue tous mes compagnon·gne·s de thèse à qui je souhaite le meilleur pour l'avenir. Au laboratoire Printemps et au Cesdip : Samir Bedreddine, Valerian Benazeth, Vincent Burckel, Armelle Cloteau, Marion Duval, Claire Fraile-Tebar, Rémi Habouzit, Ruggero Iori, Romain Juston, Jennifer Laussu, Adrien Maret, Julie Minoc, Cindy Minodier, Dalila Najib, Hélène OEhmichen, Clément Petitjean, Mardochée Pierre, Remy Ponge, Margaret Prado et Ibrahima Sacko. Un merci spécial à Lucas Page Pereira pour son précieux concours dans mes investigations statistiques et pour sa bonne humeur constante ! Je remercie également les doctorant·e·s du LSQ qui forment un groupe à la fois soudé et ouvert : Pierre Blavier, Milan Bouchet-Valat, Marie-Paule Couto, Matthieu Ferry, Julien Gros, Marine Haddad, Camille Martin, Julie Maurice, Haley McAvay, Rémi Sinthon, Lucas Tranchant, Pauline Vallot et Arnaud Vendeur.

Enfin, je ne saurais oublier les commentaires et critiques prodigués par mes proches. Je tiens particulier à saluer mes relecteur·rice·s pour leur aide indispensable. Je remercie aussi mes ami·e·s de Mézières et de Poitiers pour leurs encouragements. Merci à mes parents et à mon frère pour leur soutien. Merci à Yoann pour avoir toujours été à mes côtés.

Sommaire

Chapitre introductif……7

1. Trois pays 8
2. La fin d'un modèle ? 14
3. Une pensée hégémonique ? 27
4. Cinquante ans d'observation des parcours professionnels 35

1re partie. Du « plein-emploi » au « sous-emploi » ?..... 43

Chapitre 1. Le plein-emploi des « trente glorieuses » : un mythe masculino-centré 47

1. Les « trente glorieuses », une période de plein-emploi ? 49
   1.1. Aux origines de l'expression « trente glorieuses » 50
   1.2. Le plein-emploi : une notion à interroger 51
   1.3. Les « trente glorieuses » comme âge d'or pour l'emploi : un postulat largement partagé…..... 59
   1.4. … mais aussi critiqué 62
2. Les femmes, grandes oubliées du paradigme du plein-emploi des « trente glorieuses » 66
   2.1. Une approche sexuée des évolutions du non-emploi 66
   2.2. Une approche générationnelle des évolutions du non-emploi 75

Conclusion 81

Chapitre 2. Le temps partiel, une forme de sous-emploi féminin……..85

1. Temps partiel = sous-emploi ? 87
   1.1. Le temps partiel, un emploi « hors norme » 87
   1.2. L'évolution de la législation sur le travail à temps partiel en France 90
   1.3. Temps partiel « choisi » et « contraint » : une distinction pertinente pour saisir le sous-emploi ? 96
2. Un frein à l'homogénéisation des parcours masculins et féminins 101
   2.1. Qui sont les salarié·e·s à temps partiel ? 102
   2.2. Une forme d'emploi en forte progression 108
   2.3. Un temps partiel de plus en plus long 116
3. Entre emploi et chômage, l'emploi à activité réduite 117
   3.1. Une forte croissance des demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite… 118

3.2. … à relativiser par le poids des activités de longue durée 120
Conclusion 121

Conclusion de la première partie. Les vertus heuristiques d'une approche sexuée des évolutions de l'emploi 124

2e partie. L'instabilité, nouvelle donne de l'emploi en France?.....131

Chapitre 3. L'emploi est-il plus instable ? 135

1. L'évolution de l'instabilité de l'emploi : une question toujours en débat 136
   1.1. Des diagnostics contradictoires..... 137
   1.2. Comment expliquer de telles divergences ? 143
   1.3. Un dispositif large et multidimensionnel 152
2. L'emploi n'est pas fondamentalement plus instable aujourd'hui qu'hier 154
   2.1. L'ancienneté dans l'emploi se maintient..... 154
   2.2. L'instabilité de l'emploi, plus fréquente… seulement dans la population masculine..... 157
   2.3. Le CDI reste la norme d'emploi de référence 160
3. Entre généralisation et polarisation de l'instabilité professionnelle 164
   3.1. Erosion du segment primaire ou accentuation du dualisme ?..... 164
   3.2. Evolutions cohortales 166
Conclusion 174

Chapitre 4. L'instabilité de l'entrée dans la vie active 177

1. L'émergence d'un nouveau modèle d'insertion dans la vie active 179
   1.1. Des parcours plus instables pour les hommes des cohortes récentes 179
   1.2. Des débuts de parcours plus heurtés..... 181
   1.3. Les Contrats à Durée Limitée : une nouvelle modalité d'entrée dans la vie active 184
   1.4. L'instabilité professionnelle, constitutive d'un « nouvel âge de la vie » ?..... 187
2. Un effet de cycle de vie 190
   2.1. Les contrats à durée limitée : trappe ou tremplin ?..... 191
   2.2. Une barrière franchissable 193
3. Les facteurs explicatifs de l'instabilité professionnelle dans la cohorte 1975 195
Conclusion 200

Conclusion de la deuxième partie. L'instabilité professionnelle à l'épreuve des présupposés. 201

3e partie. Des parcours professionnels déstabilisés ?.....205

Chapitre 5. La structure cohortale des carrières socioprofessionnelles……209

1. Observer les carrières socioprofessionnelles 211
   1.1. Les parcours socioprofessionnels : de quoi parle-t-on ? 211
   1.2. Une lecture longitudinale 214
   1.3. Données et méthodologie 216
2. Les différents types de carrière et leurs évolutions cohortales 223
   2.1. L'étonnante stabilité du poids des carrières d'« indépendant·e·s » 231
   2.2. Croissance et féminisation du groupe des cadres 234
   2.3. Le salariat intermédiaire, espace privilégié de l'insertion professionnelle des femmes 237
   2.4. Les employé·e·s : des emplois de plus en plus qualifiés mais de moins en moins stables 239
   2.5. Le déclin des carrières d'ouvriers 241
   2.6. Les trajectoires hors de l'emploi : à la recherche des « chômeur·euse·s chroniques » 246
3. Des univers socioprofessionnels toujours fortement sexués 248
   3.1. Les apports des travaux sur la ségrégation professionnelle sexuée 249
   3.2. Des tendances contraires dans les différents espaces socioprofessionnels 250

Conclusion 253

Chapitre 6. Des mobilités multipliées ?.....257

1. Les mobilités socioprofessionnelles des femmes et des hommes : état des lieux 259
   1.1. La déstabilisation des carrières sous l'angle des mobilités 259
   1.2. Les apports des travaux sur les mobilités socioprofessionnelles 262
   1.3. Les limites de l'approche par les mobilités 265
2. Des parcours moins linéaires 267
   2.1. L'accroissement des mobilités en début de carrière 267
   2.2. Des mobilités plus fréquentes entre emploi et non-emploi 270
3. Une augmentation des mobilités ascendantes et descendantes 273
   3.1. Des promotions plus fréquentes entre les deux premières cohortes 273
   3.2. Une croissance des déclassements entre les deux dernières cohortes 281

Conclusion 285

Chapitre 7. Déclassement à l'embauche et reclassement dans la cohorte 1975……289

1. Trois cohortes face à la massification et la démocratisation scolaire 291
   1.1. Une massification scolaire spectaculaire 292

1.2. La démocratisation scolaire en question 293

1.3. Le relâchement de la correspondance entre niveau de formation et qualification de l'emploi : trois registres d'explication 295

1.4. Tout est-il (encore) joué à 30 ans ? 303

2. Diplôme et chances d'accès aux groupes socioprofessionnels 306

2.1. Niveau de diplôme et parcours socioprofessionnel : une correspondance qui s'affaiblit 306

2.2. Le bac comme ticket d'entrée dans les classes moyennes 308

2.3. Un salariat d'exécution de plus en plus diplômé 314

2.4. Le diplôme, facteur de protection face au non-emploi 314

3. Déclassements à l'embauche et reclassements dans la cohorte 1975 316

3.1. Mesurer le déclassement à l'embauche 317

3.2. Le déclassement à l'embauche dans la cohorte 1975 320

3.3. Déclassement à l'embauche et promotions 323

Conclusion 328

Conclusion de la troisième partie. Entre inertie et déstabilisation des carrières 331

Conclusion générale 335

Un autre récit sur l'histoire de trois cohortes de travailleur·euse·s 3386

Synthèse 338

Apports théoriques 340

Apports méthodologiques 342

Limites et ouvertures 343

Implications politiques 347

Bibliographie 349

Table des matières 369

Table des graphiques 378

Table des tableaux 378

Table des schémas 379

Table des encadrés 379

Annexes 381

Annexes au chapitre introductif 383

Annexes au chapitre 1 405

Annexes au chapitre 2 413

Annexes au chapitre 3 419

Annexes au chapitre 4 437

Annexes au chapitre 5 441

Annexes au chapitre 6 467

Annexes au chapitre 7 473

Chapitre introductif

1. Trois pays

Trois pays, trois situations bien différentes en matière d'emploi pour les individus qui les peuplent. Chacune d'entre elles sera examinée successivement à la fois d'un point de vue démographique, économique et sociologique à partir de données quantitatives mais aussi à partir de résultats de travaux de sciences sociales. Ces pays partagent quelques éléments communs : au regard de la moyenne mondiale ils sont plutôt urbains et riches ; il s'agit aussi de systèmes démocratiques au sein desquels les institutions ne connaissent pas de dysfonctionnements majeurs. Mais le premier pays apparait au regard des suivants comme bénéficiant de conditions particulièrement favorables en matière d'emploi : plein-emploi, stabilité professionnelle et carrières ascendantes forment l'armature d'une société salariale confiante dans l'avenir. Le deuxième pays est exposé à une menace absente dans le pays précédent : le chômage qui tend à s'intensifier et à s'installer. Le système d'emploi du troisième pays se caractérise par sa plus grande « flexibilité » mais également par l'important niveau de formation de ses habitant·e·s et par la persistance d'un niveau de chômage élevé depuis plusieurs décennies. En confrontant la situation de ces trois pays, il s'agit à la fois de saisir leurs singularités et l'ampleur des disparités qui les caractérisent.

Le pays 1, un pays où règne le plein-emploi

Le premier pays connaît une situation durable de plein-emploi. L'économie est dynamique : depuis plusieurs dizaines d'années, la croissance annuelle du PIB est supérieure à 5 %. Le chômage concerne moins de 3 % de la population active. Pour répondre aux besoins en emplois, l'immigration est favorisée. Et comme le déséquilibre entre offre et demande d'emploi est en faveur des travailleur·euse·s, les emplois proposés sont stables : l'emploi à durée indéterminée et à temps plein constitue une norme. Le salariat intermédiaire et supérieur connaît un vrai essor – les emplois de cadres supérieurs et de cadres moyens se multiplient, ce qui permet aux jeunes de s'insérer rapidement dans la vie active et ouvre de nombreuses possibilités de carrières ascendantes. Même peu diplômé·e·s, les travailleur·euse·s peuvent espérer gravir les échelons dans leur entreprise ou trouver facilement un autre emploi. Leurs salaires augmentent régulièrement, favorisant ainsi à la fois la consommation et l'accession à la propriété.

Le pays est jeune : parmi les 47 millions d'habitant·e·s, un·e sur trois est âgé·e de moins de 20 ans ; les 60 ans ou plus représentent 17 % de la population. Depuis une vingtaine d'années, le taux de natalité est particulièrement élevé. En conséquence, les classes d'âge qui arrivent aujourd'hui dans la vie active sont très nombreuses. Mais, le contexte économique favorable permet à chaque jeune de trouver facilement un emploi.

Le pays correspond à l'image que l'on se fait d'un pays industriel : les ouvrier·ère·s constituent une grande partie de la population active et leurs syndicats forment un contrepoids politique considérable. L'agriculture tient encore une place importante dans le système productif mais le nombre d'actif·ve·s de ce secteur baisse régulièrement depuis plusieurs années alors que l'industrie poursuit son expansion. Le salariat se généralise au détriment de l'emploi indépendant. Malgré leur intensification, les exportations restent faibles : l'essentiel de la production est consommé dans l'espace national.

En comparaison avec les pays suivants, le niveau d'études est peu élevé : en moyenne, les habitants de ce pays ont quitté le système éducatif à 17 ans. A 30 ans, près de la moitié des habitant·e·s possède au maximum un diplôme de fin d'études secondaires. Le niveau de formation est très polarisé entre les enfants d'ouvriers et les plus socialement favorisé·e·s. L'accès au diplôme de niveau baccalauréat ne concerne qu'un quart de la population. Les sorties sans diplôme sont fréquentes et une personne sur quatre a quitté l'école avant 14 ans. Les filles sont moins diplômées que les garçons car elles suivent beaucoup moins souvent qu'eux des études dans l'enseignement supérieur. Les écarts de niveau de formation entre les sexes sont particulièrement importants lorsque le père est ouvrier ou employé.

La répartition des rôles entre les sexes est très inégalitaire. La politique familiale s'inscrit dans un objectif nataliste : il s'agit de favoriser le modèle du couple traditionnel dans lequel l'homme est le seul à exercer un emploi, au détriment de l'emploi féminin. Les hommes travaillent à l'extérieur mais les femmes restent largement exclues de la sphère professionnelle : à 30 ans seule la moitié d'entre elles occupe un emploi. Nombreuses sont celles qui sont renvoyées uniquement à leur statut de « ménagères » et sont donc

considérées comme « inactives ». Et si certaines débutent une vie professionnelle, celle-ci est souvent stoppée par la naissance du premier enfant.

Le pays 2, une population mieux formée mais confrontée à l'apparition du chômage

Bien que plus diplômée, la population du deuxième pays connaît des conditions d'insertion dans la vie professionnelle bien plus dégradées que celle du pays précédent. Alors qu'elle était particulièrement dynamique depuis 30 ans, la conjoncture économique nationale commence à fléchir. Le chômage est marginal (autour de 5 %) mais il progresse très vite au sein de la population de 54 millions d'habitant·e·s. Les jeunes sont les premières victimes de cette augmentation : il leur est de plus en plus difficile d'accéder à l'emploi.

Ces derniers ont pourtant massivement accès à un premier niveau de qualification. En moyenne ils terminent leurs études à l'âge de 18 ans et demi. Un tiers des élèves obtient au moins un diplôme de niveau baccalauréat et les diplômé·e·s de l'enseignement supérieur sont plus nombreux·ses que dans le premier pays. Bien que des inégalités perdurent, la polarisation des situations selon le sexe et l'origine sociale est moins accentuée, en matière de niveau de diplôme comme de sorties précoces du système scolaire.

C'est en partie pour répondre au problème du chômage des jeunes que sont créés des contrats dérogatoires à l'emploi à durée indéterminée et à temps complet : les contrats intérimaires existent depuis une dizaine d'années et viennent d'être complétés par les contrats à durée déterminée ; les contrats dits aidés se multiplient ; l'emploi à temps partiel est fortement encouragé. Les salarié·e·s concerné·e·s par ces contrats sont toutefois peu nombreux. Le chômage commence par ailleurs à freiner la dynamique des carrières professionnelles : les mobilités ascendantes se raréfient, la progression salariale n'a plus la même ampleur que dans les années précédentes. Dans les entreprises la tendance est à la « rationalisation » de l'emploi : les licenciements deviennent massifs et fréquents dans l'industrie. L'économie étant plus orientée vers le secteur tertiaire que celle du premier pays, les « cols blancs » (cadres moyens et supérieurs et employé·e·s) représentent plus de la moitié des emplois.

Les femmes accèdent majoritairement à l'emploi, même si des inégalités de sexe demeurent en la matière. Des modes de gardes d'enfants individuels et collectifs commencent à se développer afin de favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et, *in fine*, de lutter contre le chômage. En effet, si les arrêts d'activité professionnelle sont fréquents pour les femmes après la naissance d'un enfant, ces derniers sont moins durables que dans le premier pays, de nombreuses femmes retrouvant le chemin de l'emploi après quelques années d'interruption de leur vie professionnelle.

Le pays 3, la condition salariale bouleversée en profondeur

Si la situation en matière d'emploi du deuxième pays est bien moins enviable que celle du premier, l'écart est encore plus grand entre les deux derniers pays. Pourtant, dans ce pays vieillissant – parmi les 58 millions d'habitant·e·s, un·e sur cinq est âgé·e de 60 ans ou plus – le niveau d'études des habitant·e·s est particulièrement élevé. Comme dans le deuxième pays, l'âge minimum pour quitter le système éducatif est de 16 ans mais plus de la moitié de la population est titulaire du baccalauréat et nombreux·ses sont les jeunes diplômé·e·s de l'enseignement supérieur. A l'inverse, rares sont ceux·elles qui quittent le système éducatif avec un niveau égal ou inférieur au CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle). Les écarts entre femmes et hommes et selon l'origine sociale sont importants mais sans commune mesure avec ceux observés dans les pays précédents : la différence entre la part d'enfants peu ou pas diplômés (niveau VI) dont le père est cadre ou exerce une profession intellectuelle supérieure et celle des enfants dont le père est ouvrier non qualifié n'est « que » de 21 points – contre 51 points dans le deuxième pays.

Les habitant·e·s du troisième pays arrivent en conséquence plus tardivement et plus diplômé·e·s dans l'emploi. Mais l'une des caractéristiques de ce pays est son niveau de chômage élevé : depuis dix ans, il avoisine les 8 %. Surtout, il atteint 15 % chez les jeunes de 15 à 24 ans et tout semble porter à croire qu'il continuera de progresser dans les prochaines années. Les carrières sont de plus marquées par le sceau de l'instabilité professionnelle. Celle-ci opère à plusieurs niveaux : l'ancienneté dans l'entreprise est faible car les rotations de main d'œuvre sont fréquentes, ce qui s'explique notamment par le fait que les embauches se font majoritairement par le biais de contrats à durée limitée. Au final, environ

un tiers des jeunes actif·ve·s occupe des emplois précaires. A la fois causes et conséquences du développement de l'emploi à durée limitée, les passages par le chômage sont fréquents. Le taux d'emploi varie fortement selon le cycle de la conjoncture économique mais aucun·e travailleur·euse n'est protégé·e d'un licenciement ou d'une fin de contrat. Le recours au temps partiel est d'ailleurs fortement encouragé par la politique de l'emploi : celui-ci est perçu comme un remède efficace au problème de massification du chômage.

L'économie est majoritairement tournée vers le secteur tertiaire qui regroupe près de sept emplois sur dix. La financiarisation des entreprises et la globalisation de l'économie engendrent un contexte d'instabilité financière qui menace en permanence l'emploi. Toutefois, le haut niveau de diplôme de la population favorise l'émergence d'emplois de cadres et de professions intermédiaires, par exemple dans les domaines d'activité de l'informatique ou de la santé. Mais la mise en œuvre d'une série de politiques induisant des abattements sur les bas salaires soutient parallèlement la croissance d'emplois peu qualifiés comme ceux des services à la personne.

Par ailleurs, et contrairement à la situation connue dans le premier pays, l' « ascenseur social » du troisième pays est en panne : même diplômé·e·s du supérieur, les jeunes ont des difficultés à accéder à l'emploi. La situation est encore plus sombre pour les personnes les moins qualifiées : malgré l'existence de nombreux contrats « aidés » qui ouvrent le droit à des baisses de cotisations sociales et diminuent *de facto* le coût du travail pour l'établissement employeur, les personnes sans diplôme (et en particulier les jeunes) ne parviennent pas à s'insérer durablement dans l'emploi. En conséquence, même les emplois peu qualifiés du salariat d'exécution leur sont fermés. Ils sont occupés par des individus surdiplômé·e·s qui n'arrivent pas eux-mêmes à accéder au salariat intermédiaire et supérieur.

L'activité professionnelle féminine constitue une norme, quel que soit l'âge des travailleuses. Les femmes du troisième pays sont peu nombreuses à quitter l'emploi au moment de la naissance d'un enfant. Toutefois, les mères de trois enfants ou plus sont encore largement en retrait de la sphère professionnelle : une sur deux est sans emploi. Ce faible taux d'emploi

s'explique en grande partie par l'existence d'une aide financière spécifique ouverte aux parents d'au moins deux enfants.

Trois périodes, trois cohortes

Précisons maintenant les lieux et dates de ces trois descriptions. Jean Fourastié a déjà utilisé ce procédé stylistique dans le prélude de son ouvrage *Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible* (1979) : les descriptions des villages Madère et Cessac correspondent en fait à celles d'un même village – Douelle en Quercy – en 1946 et en 1975. La ou le lecteur·rice ne s'étonnera donc peut-être pas d'apprendre que les trois pays ne s'apparentent pas à des espaces géographiques distincts mais à des périodes différentes de l'histoire française contemporaine[1].

Le premier pays a servi à illustrer la situation du système d'emploi français du début et du milieu des années 1960[2]. C'est à cette époque que les individus nés entre 1943 et 1947 s'insèrent dans la vie active. Cette cohorte, qui sera nommée par la suite « cohorte 1945 », est souvent considérée en sociologie comme une cohorte « dorée » qui aurait bénéficié de conditions exceptionnellement favorables en matière d'emploi. L'image du salarié – et j'utilise sciemment le masculin/neutre – employé à vie dans son entreprise et gravissant les échelons socioprofessionnels et salariaux s'impose souvent pour décrire les carrières professionnelles de cette cohorte caractérisées par le plein-emploi, l'emploi stable et les carrières ascendantes.

Le deuxième pays représente la situation connue par la France au cours des années qui suivent le retournement de conjoncture économique de 1975, époque pendant laquelle les membres de la « cohorte 1960 » s'insèrent dans la vie active. Né·e·s entre 1958 et 1962, ces dernier·ère·s ont été confronté·e·s à l'essor et à la massification du chômage ainsi qu'à

[1] Les sources qui ont permis d'établir cette description sont présentées dans les annexes 0.1 à 0.7 page 383 à

[2] Pour certains indicateurs comme la descendance finale, j'ai choisi de caractériser la situation française, non pas à un moment T, mais celle vécue par la cohorte concernée. Ainsi, lorsque j'explique que dans le premier pays le niveau de formation est faible, il faut comprendre que je parle du niveau de formation de la cohorte 1945 et non celui de la population française dans les années 1960.

l'émergence des contrats dérogatoires à la norme d'emploi à durée indéterminée et à temps complet mais aussi à la poursuite de la montée de la féminisation du salariat.

Le troisième pays renvoie à la situation de la décennie 1990, époque pendant laquelle la « cohorte 1975 » – c'est-à-dire les personnes nées entre 1973 et 1977 – débute sa vie professionnelle. Les jeunes de cette cohorte ont connu des conditions d'insertion particulièrement dégradées : elles et ils sont les premiers touché·e·s par le chômage, et, lorsqu'il y a accès à l'emploi, c'est souvent par le biais de contrats à durée limitée – principalement des contrats à durée déterminée et des contrats intérimaires. Les plus diplômé·e·s occuperaient de plus en plus fréquemment des emplois largement sous-qualifiés au regard de leur niveau de diplôme (ce qui pénaliserait le reste de leur carrière) et ne bénéficieraient plus des mobilités ascendantes, fréquentes au sein des carrières de leurs ainé·e·s.

Voici, brossées à grands traits, les principales dimensions qui constituent l'armature du récit dominant en matière d'évolutions de l'emploi en France depuis la seconde moitié du XXe siècle. Leur réunion participe à construire des faits stylisés qui font consensus sans même être portés à l'examen – par exemple l'opposition entre les « générations du plein-emploi » et les « générations précaires ». L'objectif de la thèse est précisément de revenir sur ces éléments en adoptant à la fois un point de vue sexué et cohortal afin d'être en mesure de proposer une vision alternative de ce récit et de l'histoire des trois cohortes.

2. La fin d'un modèle ?

Entre la première et la dernière cohorte, le système d'emploi français aurait connu de profondes transformations qui ont affecté durablement les parcours professionnels des travailleur·euse·s. Pour beaucoup, ce bouleversement généralisé est d'ampleur comparable à celui vécu en France entre 1945 et 1975 et décrit par J. Fourastié dans les *Trente Glorieuses ou la révolution invisible*. Mais le sens de cette évolution est tout autre que celui connu pendant les « trente glorieuses ». Loin d'une amélioration généralisée des conditions de vie et d'emploi, les dernières décennies constituent au contraire ce que l'on a pu appeler à la fin

du dernier millénaire les « trente piteuses » (Baverez, 1997). En l'espace de 40 ans – car la tendance ne se serait pas démentie – , nous aurions assisté à « l'épuisement d'un modèle » (Castel, 1995, p. 644).

Ce modèle dépassé, c'est celui de la société salariale, caractéristique de la période des « trente glorieuses ». Cette période correspond à des décennies de croissance du progrès social, en particulier en matière d'emploi. La société salariale s'appuie ainsi sur le couple emploi salarié subordonné à l'employeur·euse et protection sociale. Mais depuis les années 1980, « la nouvelle donne contemporaine » consiste en un phénomène d'« effritement de la société salariale » qui induit une « montée des incertitudes » (Castel, 2009, 1995). On assisterait à une relance de la vulnérabilité de masse (telle qu'elle a pu s'exercer aux premiers âges de la société industrielle) sous le poids de l'augmentation du chômage et de la précarisation du travail qui déstabiliseraient une fraction importante du système d'emploi. La condition salariale s'en trouverait profondément et irréversiblement bouleversée.

Cette opposition entre la période « dorée » des « trente glorieuses » et la période suivante, caractérisée par une déstabilisation généralisée en matière d'emploi s'inscrirait au sein même des carrières professionnelles des différentes cohortes de travailleur·euse·s. Selon Louis Chauvel, le principal défenseur de la thèse du conflit générationnel, les cohortes nées dans les années 1940 et 1950 ont bénéficié de conditions particulièrement favorables lors de leur insertion dans la vie professionnelle ; ces conditions ont ensuite contribué à ce que l'ensemble de leur parcours professionnel s'inscrive lui aussi dans une dynamique positive. Les trajectoires des cohortes suivantes, au contraire, sont marquées par la déstabilisation des carrières qui se traduit à la fois par un haut niveau de chômage, une instabilité professionnelle grandissante et la fin du modèle de carrière ascendante.

Jusqu'ici, nous avons décrit le récit dominant en matière d'évolution de l'emploi. Ce récit – qui oppose des périodes historiques mais aussi, corrélativement, les parcours professionnels des générations successives de travailleur·euse·s – il convient de l'objectiver. Commençons pour cela par examiner en détail la pensée élaborée par Robert Castel et

complétée par L. Chauvel, pensée qui s'inscrit dans la thèse d'inversion tendancielle du progrès social[3].

L'épuisement du modèle de la société salariale

R. Castel apparaît comme une figure tutélaire de la thèse selon laquelle la société française serait passée d'un « âge d'or » à une phase beaucoup plus sombre en matière d'emploi depuis le milieu des années 1970. Dans deux de ses ouvrages majeurs – *Les Métamorphoses de la question sociale* (1995) et *La Montée des incertitudes* (2009) – il cherche à prendre la mesure de ce qu'il nomme « la nouvelle donne contemporaine » c'est-à-dire à expliquer le phénomène qu'il qualifie d' « effritement de la société salariale » à travers les transformations des relations de travail et des relations sociales. Cette évolution serait d'une ampleur considérable, à l'instar de la grande transformation analysée par Karl Polanyi (1944) pour la période d'implantation du capitalisme industriel. Tout comme cette dernière, elle pourrait impliquer une *déconversion*, comprise comme changement de paradigme. En effet, les évolutions en matière de hausse du chômage, de développement des formes atypiques d'emploi et de déstabilisation des carrières ne seraient ni atypiques ni conjoncturelles mais participeraient au contraire de l'émergence d'un « néo-paupérisme » : la norme de l'emploi salarial classique serait ainsi remise en cause et nous conduirait vers un « au-delà » ou un « en-deçà » du modèle salarial caractéristique des « trente glorieuses », ce qui pourrait contribuer à transformer la conception même de l'emploi et de la relation entre emploi et non-emploi.

Les « zones » de cohésion sociale

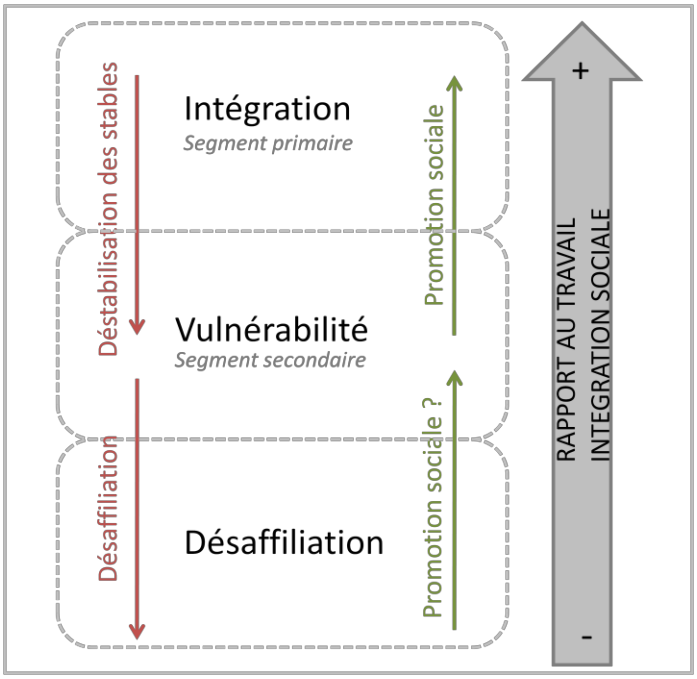
La pensée de R. Castel est organisée autour de l'idée selon laquelle le travail est au centre de la « question sociale » : une relation stable au travail donne le socle de base pour une intégration à la société. A l'inverse, des rapports distants au travail – comme le chômage et l'installation dans la précarité – empêchent d'accéder à une reconnaissance comme individu à part entière. La montée et l'installation dans la durée d'un chômage de masse, l'explosion

[3] Selon la terminologie utilisée par Michel Messu (Messu, 2010).

de l'instabilité professionnelle et la fin du modèle organisé autour des carrières professionnelles ascendantes participent ainsi directement à l'effritement – voire à l'épuisement – du modèle social français[4] fondé sur la société salariale.

R. Castel cherche notamment à expliquer « la présence, apparemment de plus en plus insistante, d'individus placés comme en situation de flottaison dans la structure sociale, et qui peuplent ses interstices sans y trouver une place assignée » (Castel, 1995, p. 16). Il a pour cela recours au concept de vulnérabilité sociale. La vulnérabilité sociale constitue l'une des « zones » de cohésion sociale qui prennent appui sur le rapport au travail et l'intégration sociale (ou relationnelle) et peuvent être schématisées de la façon suivante[5] :

Schéma 0.1. Les « zones » de cohésion sociale selon R. Castel : schématisation et repérage des processus d'alimentation



Note : schéma de l'auteure.

[4] Le modèle social est ici compris comme « l'ensemble des principes, règles et arrangements institutionnels qui organisent les relations sociales » (Lefebvre et Méda, 2006, p. 9).

[5] Ce schéma a une valeur uniquement illustrative, R. Castel se gardant bien d'assimiler ses « zones » à de véritables espaces. Cette schématisation permet toutefois de bien visualiser les processus d'alimentation des différentes zones ainsi que l'articulation entre intégration au travail et intégration sociale postulée par l'auteur. R. Castel évoque également une quatrième « zone » (non reproduite ici) qu'il nomme « zone d'assistance » dans laquelle les populations sont en situation de dépendance ou de handicapologie et ne peuvent pas entrer dans le monde du travail. Ces populations relèvent alors du *social-assistantiel*, à la différence des *indigent·e·s valides* de la « zone » de désaffiliation.

R. Castel définit la « zone » de vulnérabilité comme « un espace social d'instabilité, de turbulences, peuplée d'individus précaires dans leur rapport au travail et fragiles dans leur insertion professionnelle » (Castel, 1994, p. 16). La notion de vulnérabilité est très liée à celle d'instabilité puisque c'est l'instabilité (professionnelle mais aussi relationnelle) qui produit la vulnérabilité. La « zone » d'intégration correspond quant à elle à un rapport stable au travail et à une intégration sociale forte. A l'inverse, la « zone » de désaffiliation est caractérisée par un rapport très distant ou inexistant au travail et une faible intégration sociale. Mais ces « zones » correspondent aussi à des processus dynamiques : ainsi, la « zone » de vulnérabilité serait alimentée par un phénomène de déstabilisation des stables, risque qui serait en progression depuis les années 1980 sous l'effet conjugué de la montée du chômage et de la précarisation du travail. Pour R. Castel, alors que la société salariale s'était consolidée et élargie pendant les « trente glorieuses », le mouvement inverse serait aujourd'hui prépondérant :

> « […] au fil des années il est devenu de plus en plus clair que, pour un nombre croissant de travailleurs, la relation d'emploi cessait d'être le socle stable à partir duquel pouvait se nourrir le projet de construire une carrière, de maîtriser les aléas de l'avenir et de juguler l'insécurité sociale. » (Castel, 2009, p. 96).

Les trois points de cristallisation de la « nouvelle question sociale »

R. Castel s'interroge sur ce mouvement de fond, cette « rupture de trajectoire » (Castel, 1995, p. 624) qui affecte la société salariale : « il faut donc se demander, avec Jürgen Habermas, si on n'assiste pas à "l'épuisement d'un modèle" » (*ibid.*, p. 644). Il identifie trois points de cristallisation de la « nouvelle question sociale » : l'apparition de surnuméraires dans le cadre d'un déficit de places occupables dans la structure sociale, l'installation dans la précarité et la déstabilisation des stables[6]. Ces trois points de cristallisation forment les trois faces complémentaires de l'effritement de la société salariale.

[6] Dans *Les Métamorphoses de la question sociale*, R. Castel examine les trois points de cristallisation dans l'ordre suivant : déstabilisation des stables, installation dans la précarité et déficit de places occupables dans la structure sociale qu'il juge le phénomène « le plus inquiétant » (Castel, 1995, p. 665) et qui sera ici traité en premier.

L'un des points de cristallisation de la question sociale renvoie à l'essor du chômage, et plus généralement à celui des situations hors de l'emploi. Dans les années 1960 et jusqu'aux années 1970 « […] avec ses semblables, [le travailleur] est le socle d'une société salariale qui assure à lui-même, à sa famille et à la majorité des membres de la société les conditions de base de leur indépendance économique et d'une sécurité sociale étendue » (Castel, 2009, p. 20). Depuis, « […] il y a du non-emploi et du sous-emploi, c'est-à-dire une pénurie de places disponibles sur le marché du travail susceptibles de satisfaire une demande complète de plein emploi » (*ibid.*, pp. 114-115). Le déficit de places occupables dans la structure sociale engendre des « inutiles au monde » ou des « surnuméraires » (selon la terminologie employée par R. Castel) : le développement du non-emploi et du sous-emploi participe ainsi activement à la montée du phénomène de désaffiliation (voir le schéma 0.1, page 17). Celui-ci correspond à une rupture vis-à-vis des réseaux d'intégration que sont le travail et les réseaux familiaux et sociaux et se rattache à ce que R. Castel nomme *l'individualisme négatif* qui se définit par les manques de considération, de sécurité et de stabilité produits par l'affaiblissement des régulations collectives.

Pour R. Castel, l'absence d'emploi et la dégradation du statut de l'emploi ont un effet corrosif sur le principal pilier de l'Etat social, provoquant une « montée des incertitudes » :

> « On assiste à une transformation du régime des protections lui-même qui fait que les "individus par défaut" sont renvoyés vers des formes inférieures de protections. » (Castel, 2009, p. 28).

Ces protections seraient inférieures aux assurances tirées du travail et s'inscriraient de plus en plus souvent dans une logique de contrepartie, témoignant de la progression de la logique marchande dans le champ social et de l'extension de l'appel à la responsabilité de l'individu. Ce nouveau modèle s'affirmerait au détriment du premier, bouleversant à la fois notre rapport au travail et à l'emploi mais aussi, plus généralement, le modèle d'organisation sociale caractéristique de la France des « trente glorieuses ».

Le second point de cristallisation de la « nouvelle question sociale » est celui de la précarisation des parcours professionnels. Pour R. Castel, on assisterait depuis les années 1980 à une relance de la vulnérabilité de masse qui s'explique non seulement par l'augmentation du chômage mais aussi par celle de la précarisation du travail :

> « Les carrières professionnelles sont devenues discontinues, elles cessent d'être inscrites dans les régulations collectives de l'emploi stable. C'est ainsi le statut de l'emploi lui-même qui se trouve déstabilisé à travers la discontinuité des trajectoires et la fluidité des parcours. » (Castel, 2009, p. 24).

Ce processus de précarisation traduit « un bouleversement en profondeur de la condition salariale. La diversité et la discontinuité des formes de l'emploi sont en train de supplanter le paradigme de l'emploi homogène et stable » (Castel, 1995, p. 401). Or, c'est la précarisation du travail qui alimente la vulnérabilité sociale et produit en fin de parcours chômage et désaffiliation, donnant naissance, selon Castel, à un nouvel espace social, le « précariat ».

Nous serions passés d'une situation de précarité au précariat par une installation dans « une précarité permanente qui n'aurait plus rien d'exceptionnel ou de provisoire » (Castel, 2009, p. 169). Même si R. Castel explique que l'effritement de la société salariale n'est pas nécessairement irréversible, il s'interroge toutefois plus précisément sur « l'installation dans une précarité qui pourrait constituer un registre permanent des relations de travail, une sorte d'infra-salariat au sein du salariat » (*ibid.*, p. 54). Avec l'avènement du « précariat », la précarité devient un nouveau registre de l'organisation du travail. En effet, le développement du précariat contribue à l'effritement de la société salariale : de plus en plus d'individus ne seraient plus protégés par la propriété sociale sans pour autant bénéficier des protections liées à la propriété privée[7]. Le précariat peut alors être conçu comme la conséquence du développement et de l'installation du phénomène de précarisation qui remet en question la protection par la propriété sociale d'une frange de la population.

La précarisation traverserait des zones anciennement stabilisées du salariat et engendrerait un phénomène de déstabilisation des stables qui constitue le troisième point de cristallisation de la question sociale. Pendant la période des « trente glorieuses », nombre de salarié·e·s (y compris les moins qualifié·e·s) bénéficiait d'une forte protection en matière d'emploi. Depuis, ces dernier·ère·s sont de plus en plus vulnérables à la fois au chômage et la précarisation des relations d'emploi. Leurs carrières professionnelles en sont affectées avec pour conséquence notable la fin du modèle organisé autour des mobilités ascendantes :

[7] Cet effritement s'est aussi effectué par le haut avec les « individus par excès » qui se caractérisent par une grande autonomie vis-à-vis du système de protection sociale mais surtout par des ressources importantes qui leur permettent d'alimenter cette autonomie (Castel, 1995).

> « Une partie de la classe ouvrière intégrée et des salariés de la petite classe moyenne est menacée de basculement. Alors que la consolidation de la société salariale avait continûment élargi l'assise des positions assurées et ménagé les voies de la promotion sociale, c'est le mouvement inverse qui prévaut. C'est sans doute sur le devenir de ces strates intermédiaires […], qui n'ont pas beaucoup à espérer du fait du blocage de la mobilité ascendante, mais davantage à perdre, que se joue l'équilibre de notre structure sociale. » (Castel, 1995, p. 662).

Le phénomène de déclassement à l'embauche (ou de surqualification) – qui consiste pour une personne à être employée sur un poste de qualification moindre à celle qu'elle pourrait attendre au regard de son niveau de diplôme – relève également de la déstabilisation des stables car il remet en question la relation entre formation et emploi qui prévalait pendant les « trente glorieuses ». Il participe aussi activement au chômage des personnes les moins qualifiées. Que ces « stables » soient affectés par le risque de basculement vers le segment de l'emploi instable apparaît particulièrement problématique à R. Castel car c'est sur le modèle de leurs carrières qu'est construite la protection sociale française organisée autour de cotisations salariales liées à l'emploi. Le fait que les plus protégé·e·s d'hier ne le soient plus aujourd'hui remettrait donc en question la structure même des systèmes d'emploi et de protection sociale français contemporains.

L'ensemble du raisonnement développé par R. Castel dans la première et la deuxième partie du chapitre 8 des *Métamorphoses de la question sociale* et dans le chapitre 5 de *La Montée des incertitudes* autour du concept d'effritement de la société salariale s'appuie sur l'idée d'une opposition entre une période « dorée » de construction de la société salariale entre 1945 et 1975 et la période *post*-1975 qui a vu émerger et s'étendre trois phénomènes particulièrement inquiétants pour l'avenir de la condition salariale : apparition de « surnuméraires », développement du précariat, déstabilisation des stables. Cette pensée guide la réflexion de nombreux·ses auteur·e·s qui cherchent à analyser les transformations contemporaines de l'emploi en France et en particulier les conséquences de la croissance de la précarité au sens large. Elle a notamment inspiré L. Chauvel, ce dernier faisant référence aux *Métamorphoses de la question sociale* de R. Castel dès l'introduction de son ouvrage consacré à la thèse du conflit générationnel.

La thèse du conflit générationnel

La thèse du conflit générationnel (ou de la fracture générationnelle) a été largement développée par L. Chauvel dans *Le destin des générations* (1998a), ouvrage qui analyse les évolutions connues dans de nombreux domaines par des cohortes successives de travailleurs (et moins par celles de travailleuses). Reprenant à son compte la thèse de l'épuisement de la société salariale caractéristique des « trente glorieuses » et donc l'idée d'une opposition entre deux périodes historiques (« trente glorieuses » *versus* années *post*-1975), L. Chauvel cherche à en comprendre les conséquences en matière de parcours professionnels. Cela le conduit à identifier d'un côté des générations qui auraient bénéficié de conditions particulièrement favorables en matière d'emploi et de l'autre côté des générations qualifiées « d'enfants de la crise » (Chauvel, 1998a) ou de générations « sacrifiées » (Beaud et Mauger, 2017 ; Chauvel, 2016).

L. Chauvel oppose en particulier les générations entrées dans le système d'emploi après le retournement de conjoncture économique du milieu des années 1970 aux générations du plein-emploi :

> « Les générations de retraités de moins de 75 ans, qui connurent les « trente glorieuses » sur la presque intégralité de leur vie professionnelle, purent cotiser fort peu pour leurs vieillards rares, dont la mort était précoce et les pensions fort modestes, alors que la retraite était à 65 ans. Ils purent obtenir finalement beaucoup du système de retraite à 60 ans, rétribuée à un niveau qui leur permet d'atteindre, et maintenant de dépasser, le niveau de vie des actifs de 1998. Ils reçurent naguère beaucoup des allocations familiales dont ils bénéficièrent du temps de leur jeunesse, et qui entrèrent ensuite en déclin pour leurs cadets. » (Chauvel, 1998a [2010], p. 353).

Pour lui, le chômage serait au cœur de la problématique à laquelle sont confrontées les nouvelles générations : « […] toute cohorte puînée connaît, en cette période de fin des Trente glorieuses et après, un pourcentage de chômeurs supérieur à celui de ses aînés au même âge. » (*ibid.*, p. 150). L'ampleur et la persistance du chômage tendent à « tirer vers le bas » les catégories populaires et moyennes écartelées entre les personnes dotées d'un emploi stable et celles qui sont les plus éloignées de l'emploi. Les premières sont assimilées

à des *insiders* installé·e·s dans des positions où ils et elles peuvent défendre leurs droits et qui bénéficieront d'une bonne retraite. L'autre catégorie regroupe d'une part les retraité·e·s des cohortes les plus anciennes dont le cumul de droits est faible, et d'autre part – et L. Chauvel insiste particulièrement sur leur sort – « les jeunes mal intégrés dans le système de l'emploi salarié, qui arrivent comme des intrus ou des surnuméraires » (*ibid.*, p. 268). Ces dernier·ère·s seraient les principales « victimes » de l'inversion tendancielle du progrès social en matière d'emploi.

Malgré le phénomène accentué de tertiarisation en cours depuis plusieurs décennies – phénomène que L. Chauvel souligne, en particulier dans le salariat d'exécution –, la structure socioprofessionnelle du salariat français se caractérise par une relative inertie : l'expansion du salariat moyen et supérieur n'aurait ouvert des opportunités de carrières qu'au profit d'une seule génération, celle née dans les années 1940. Depuis, et même s'il ne s'agit pas d'une croissance linéaire, le niveau de formation a considérablement augmenté entre les différentes cohortes. Mais cette hausse n'a pas bénéficié à tous :

> « Pour les cohortes nées entre 1940 et 1955, cesser ses études précocement, entre l'âge de 14 et 15 ans, n'était pas dirimant, au temps de leur jeunesse, puisqu'il ne conduisait pas à l'échec social et à l'exclusion : les individus concernés trouvaient à se placer dans le système productif sans trop de difficultés entre les années 1955 et 1970. Plein-emploi oblige […] ; en revanche, pour les suivants [...] une scolarité courte est un handicap majeur. [...] Les plus bas niveaux d'éducation commencent en définitive à s'insérer en majorité dans le monde professionnel vers l'âge de 24 ans, à peu près au même âge que les sortants des grandes écoles […]. » (*ibid.*, pp. 190-191).

Depuis la seconde explosion scolaire (1985-1995), le nombre de diplômé·e·s de l'enseignement supérieur ne cesse de progresser. Pour L. Chauvel, cette croissance engendre un processus d'inflation ou de dévalorisation des titres scolaires qui perdent peu à peu de leur valeur dans le système d'emploi :

> « Comparée à la croissance vive du nombre de diplômés dans les cohortes de jeunes adultes, la démographie des professions intermédiaires comme celle des cadres et professions intellectuelles supérieures est trop lente pour absorber le flux des candidats qui doivent alors se contenter de positions moins avantageuses. » (Chauvel, 2016, p. 72).

> De plus « […], une part croissante des professions intermédiaires sont des déclassés scolaires qui auraient pu accéder à la catégorie supérieure. Loin d'être marginaux dans la société française, les déclassés scolaires sont bien au cœur de l'édifice social. » (*ibid.*, pp. 77-78). Finalement, « […] sauf à acquérir un niveau de diplôme nettement plus élevé que celui des parents, les nouvelles générations ont toutes les chances de déchoir sur l'échelle sociale. C'est à cet égard dès la cohorte 1950 que l'inversion de la tendance se poursuit. » (*ibid.*, pp. 116-117).

En opposant les cohortes de travailleur·euse·s, L. Chauvel reprend donc à son compte l'idée d'une opposition forte entre deux périodes historiques : les « trente glorieuses » caractérisées par le plein-emploi et les mobilités ascendantes *versus* les décennies suivantes marquées par le chômage de masse et le déclassement à l'embauche. Le point nodal est le fait que les débuts de carrières de ces différentes cohortes se soient déroulés dans des conditions très différentes :

> « En 1970, les salaires d'embauche des jeunes étaient assez comparables au salaire des plus anciens, attirant ainsi les sortants de l'école dans le monde de la production : le plein emploi impliquait pour tous la possibilité de trouver une place dans la société, à la simple condition de le vouloir et le salarié choisissait son patron plus que l'inverse, impliquant une mobilité professionnelle plus volontaire que subie ; plus globalement, la société était nettement projetée dans un avenir positif, en rapide croissance et caractérisé par de forts investissements de toutes sortes. Pour ceux qui commencent leur vie professionnelle en 1970, 1990 ou 2010, la situation est bien différente. Le chômage est devenu pour beaucoup une étape "normale" de l'entrée dans la vie adulte ; les salaires d'embauche sont nettement plus faibles que ceux des anciens ; la mobilité est généralement la conséquence du choix de l'employeur et non celle du salarié, et s'appelle flexibilité ; la dynamique sociale, marquée par des incertitudes fortes, produit un avenir au visage menaçant, et tout rappelle aux acteurs sociaux que l'âge d'or était hier. » (Chauvel, 1998a, p. 90).

Les différentes cohortes seraient ainsi marquées à vie par un effet cicatriciel, une « scarification » qui explique la formation de destins contrastés selon la génération d'appartenance.

Pour L. Chauvel, les conséquences de ces inégalités générationnelles en matière d'emploi sont nombreuses et importantes sur les autres dimensions sociales : ainsi, et malgré un

soutien financier intergénérationnel important en France, le niveau de vie des jeunes générations ne parviendrait pas à rattraper celui des cohortes précédentes, l'accès au logement serait particulièrement discriminant (les jeunes actif·ve·s disposant d'un patrimoine étant largement favorisé·e·s, au détriment des autres) et les cohortes les plus récentes auraient moins accès aux loisirs que les cohortes précédentes (voyages, pratiques culturelles, etc.).

La nécessité de la réforme

Que faire face à cette dégradation qui touche non seulement les parcours professionnels mais aussi, plus généralement, les autres dimensions de la vie sociale ? Pour R. Castel, il faut d'abord prendre acte du diagnostic :

> « Il est cependant nécessaire de prendre en compte l'exigence de mobilité dont on a dit qu'elle était au cœur des transformations économique et sociale actuelles ; et qu'elle entrainait des changements irréversibles par rapport à la situation dans laquelle s'étaient édifiées les protections sociales au moment de l'apogée de la société salariale. La question n'est pas de maintenir en l'état ces systèmes de protection, mais de savoir s'il est possible de les redéployer dans la conjoncture actuelle en gardant leur force. Comment concilier mobilité et protection ? Comment défendre l'inconditionnalité de la référence au droit dans un monde changeant où les collectifs se font et se défont et où les situations sont de plus en plus particularisées et individualisées ? » (Castel, 2008, p. 113).

Pour répondre à ces questions, R. Castel affirme clairement sa posture réformiste :

> « Si on ne pense plus qu'une alternative globale au capitalisme est envisageable dans un avenir prévisible (car qui peut le penser sérieusement aujourd'hui ?), on est, qu'on l'avoue ou non, adepte d'une position réformiste. Dès lors la lutte pour promouvoir ce nouveau compromis entre travail et marché représente l'option politique la plus avancée pour contrer l'hégémonie du marché. […] Tout le monde ou presque s'accorde aujourd'hui à penser qu'il est nécessaire de réformer la société française pour lui permettre d'affronter l'avenir. » (Castel, 2009, pp. 61-62).

Le constat formulé par L. Chauvel est encore plus dramatique :

> « Cette fracture générationnelle est pour la soutenabilité de notre Etat-providence une vérité qui dérange, car elle signifie qu'une partie de nos contemporains pillent des ressources

> sociales qui ne se renouvelleront pas, et sapent ainsi l'avenir collectif des générations futures. » (Chauvel, 2016, p. 133).

Selon lui, la voie de la solidarité intergénérationnelle – qui permet au système français de financer les retraites par le biais des cotisations sociales sur le travail – apparait dépassée car génératrice d'inégalités entre les cohortes de naissance. Comme Gøstat Esping-Andersen, L. Chauvel semble considérer que le modèle français est conservateur dans le sens où il vise « […] non une transformation de la société dans un objectif d'équité sociale, mais le maintien des statuts sociaux et professionnels [...] » (Esping-Andersen, 1999 [2007], p. 3). En conséquence, L. Chauvel appelle de ses vœux à une réflexion radicale autour de notre organisation politique au sens large :

> « Il est vital d'éclaircir ainsi l'avenir de nos retraites, de la santé, de l'éducation et de la valeur des diplômes, pour comprendre mieux cette soutenabilité générationnelle des Etats-providence, dont on mesure dans certains pays la délitescence rapide […] Ces enjeux sont vitaux non seulement pour les générations futures mais aussi aujourd'hui pour notre sens des responsabilités. » (*ibid.*, p. 194).

Il ne s'agit en aucun cas de considérer R. Castel ou L. Chauvel comme des apôtres du néolibéralisme. Ils sont au contraire attachés à conserver certains aspects de l'Etat providence « à la française ». Comme R. Castel le précise : « il se confirme ainsi que les dynamiques d'individualisation qui traversent notre société exigeraient non pas un moins, mais un plus de protections […] » (Castel, 2008, p. 115). Toutefois, l'idée d'inversion tendancielle du progrès social en matière d'emploi s'est largement répandue au-delà du cercle académique, et en particulier dans la sphère politique. Or, celle-ci sert de soubassement à des propositions d'ordre politique qui remettent en question l'organisation de la société salariale telle que nous la connaissons depuis de nombreuses décennies, pour lui substituer le plus souvent une logique libérale.

3. Une pensée hégémonique ?

Maintenant que les points principaux du récit dominant en matière d'évolutions liées à l'emploi ont été éclairés, nous allons tenter de prendre la mesure de sa diffusion. Ce récit apparait prépondérant non seulement au sein de la discipline sociologique mais aussi au sein de l'espace politique.

Un paradigme sociologique

Largement diffusée et peu questionnée, la thèse d'inversion tendancielle du progrès social développée par R. Castel dans son ouvrage-maître *Les métamorphoses de la question sociale* fait figure de pensée paradigmatique dans la sociologie française. Selon Thomas Kuhn, un paradigme consiste en un modèle ou schéma accepté par la communauté scientifique :

> « En choisissant [ce terme], je veux suggérer que certains exemples reconnus de travaux scientifique réels – exemples qui englobent des lois, des théories, des applications et des dispositifs expérimentaux – fournissent des modèles qui donnent naissance à des traditions particulières et cohérentes de recherche scientifique. » (Kuhn, 1962 [1983], p. 30)[8].

La thèse d'inversion tendancielle du progrès social forme l'un des énoncés de base de la sociologie française, énoncés intériorisés par un grand nombre de chercheur·euse·s et qui guident leurs travaux, de façon plus ou moins consciente. Elle constitue ainsi un cadre de pensée au sein duquel la « science normale »[9] se déploie en France depuis ces dernières décennies. Largement enseignée mais aussi fréquemment relayée hors de la sphère académique, cette thèse repose sur des axiomes de base qui ne sont plus interrogés. La

[8] A la fin des années 1960, T. Kuhn préfèrera le concept de matrice disciplinaire à celui de paradigme, qu'il juge peu précis. Une matrice disciplinaire est « *disciplinaire*, parce que cela implique une possession commune de la part des spécialistes d'une discipline particulière *; matrice*, parce que cet ensemble se compose d'éléments ordonnés de diverses sortes, dont chacun demande une étude détaillée. La totalité ou la plupart des éléments faisant l'objet de l'adhésion du groupe […] en tant que tels, ils forment un tout et fonctionnent ensemble » (Kuhn, 1962 [1983], p. 248). Une matrice disciplinaire est constituée de quatre groupes d'éléments : les généralisations symboliques, les « paradigmes métaphysiques », les valeurs et les exemples, ce dernier groupe d'éléments relevant, selon T. Kuhn, d'une définition plus précise du paradigme.

[9] « Dans cet essai, le terme *science normale* désigne la recherche solidement fondée sur un ou plusieurs accomplissements scientifiques passés, accomplissement que tel groupe scientifique considère comme suffisants pour fournir le point de départ d'autres travaux. » (*ibid*., p.29).

grande majorité des recherches sociologiques qui ont trait à l'emploi et au travail sont menées en son sein et se cumulent à l'intérieur de celui-ci.

La sociologie s'est par exemple beaucoup intéressée aux conséquences de l'instabilité professionnelle, abordée sous l'angle de la précarité. De nombreux travaux partent du postulat selon lequel on assisterait à une déstabilisation fondamentale de la relation d'emploi en France depuis la fin des « trente Glorieuses ». R. Castel apparaît comme une figure tutélaire de cette thèse au sens où il est fréquemment cité dans les introductions des ouvrages qui traitent non seulement des questions d'emploi et de travail, mais aussi dans d'autres domaines de la sociologie tels que la sociologie des politiques sociales. Comme le dit Claude Didry :

> « […] l'ouvrage de Castel [*Les métamorphoses de la question sociale*] touche au plus profond d'une doxa économico-sociale constituant, à certains égards, l'identité d'une gauche qui a abandonné le travail pour privilégier le "traitement social du chômage", et engager la transition vers une introuvable "société postindustrielle". » (Didry, 2016, p. 213).

Comme nous l'avons vu, l'idée d'inversion tendancielle du progrès social sert également de soubassement à la thèse du conflit générationnel développée par L. Chauvel, elle-même souvent mobilisée (explicitement ou non) dans les travaux sociologiques sur l'emploi des jeunes.

Un discours largement diffusé dans le champ politique

Ce paradigme sociologique est également largement répandu au sein de la sphère politique. Pour tenter d'objectiver cette diffusion, il est possible de s'intéresser au contenu des rapports et avis édités depuis les années 1990 par les principales institutions chargées de produire des études à destination des pouvoirs publics français et portant sur le domaine de l'emploi. Ces rapports, dont l'objectif explicite est de nourrir la pensée des femmes et hommes politiques, apparaissent en effet comme essentiels pour « bien repérer les conceptions en présence quant à la nature des actions possibles et souhaitables […] et quant au rôle respectif de la politique publique et de la négociation collective dans la mise en œuvre de ces orientations » (Freyssinet, 1997, p. 199). Ils sont de deux types.

Les premiers sont orientés vers l'action politique. C'est le cas du rapport Brunhes « Choisir l'emploi » (1993), du rapport Minc sur « Les défis de l'an 2000 » (1994), du rapport Boissonnat du groupe « Prospective du travail et de l'emploi à l'horizon 2015 » (1995), du rapport Supiot (1999) ou, plus récemment, du rapport Combrexelle « La négociation collective, le travail et l'emploi » (2015). Ces documents sont souvent issus de travaux de groupe préparatoires pour le Commissariat Général du Plan (CGP)[10] et commandés par le premier ministre ou le ministre du travail.

Le second type de rapport est explicitement tourné vers la recherche et moins vers la préconisation de solutions d'ordre pratique. Il s'agit de documents d'étude diffusés par des organisations dont la fonction est de contribuer à la production de connaissance, ici sur le thème de l'emploi. Ces structures sont composées à la fois de chercheur·euse·s (notamment universitaires), de représentant·e·s syndicaux·ales et patronaux·ales, d'agent·e·s (en particulier de l'Insee et de la Dares) et parfois d'élu·e·s. On retrouve ici les rapports produits par le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), par le Conseil d'Analyse Economique (CAE), le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), ou encore le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE). Ces documents portent souvent sur un aspect particulier du champ de l'emploi. Les thématiques sont variées : les travaux peuvent par exemple porter sur la question de la sécurisation des parcours professionnels (Arnoult-Brill, 2007 pour le Conseil Economique et Social), celle de l'évolution des formes d'emploi (COE, 2014) ou encore sur le temps partiel (Cette, 1999).

Quatre-vingts rapports et avis de ces deux types ont été publiés par ces différent·e·s expert·e·s et institutions entre 1993 et 2015. Parmi eux, 34 ont une portée générale sur l'emploi ou sur une dimension des parcours professionnels relevant d'au moins un des trois points de cristallisation de la question sociale identifiés par R. Castel. Examinons rapidement les positions défendues sur ces trois dimensions dans ces documents[11].

---

[10] Pour plus de détails concernant les différents organismes dont il est question ici, se référer à l'annexe 0.8 p. 387.

[11] Sont hors du champ de l'analyse les notes de veille et les documents de travail mais aussi les rapports qui entrent dans la question de l'emploi sous l'angle d'une thématique qui sort du champ d'étude de ce travail (par exemple l'immigration ou par secteur d'activité). Sont également exclus du corpus les rapports portant

L'opposition entre la période des « trente glorieuses » qui serait marquée par le plein-emploi, et la période suivante caractérisée par la massification du chômage est abordée dans un tiers des documents du corpus. Pour la grande majorité des auteur·e·s, le fait que nous soyons passés d'une situation de plein-emploi à une situation de sous-emploi relève de l'évidence :

> « Pendant les Trente Glorieuses, période d'expansion de ce modèle de relation salariale, l'emploi n'est pas un bien rare et chacun participe dans un même mouvement à sa prospérité, à la construction de l'avenir de ses enfants et au progrès collectif. » (Vivier, 2003, p. II-121).

Cette thématique est particulièrement présente au début des années 2000, lorsque la conjoncture économique invite à rêver d'un nouveau « plein-emploi » :

> « Après deux décennies de chômage de masse, la France s'est engagée, comme d'autres pays européens, dans la voie d'une forte réduction du chômage qui a rendu progressivement crédible l'objectif de reconquérir le plein emploi au cours de la décennie. » (Freyssinet et *al.*, 2000, p. 7).

L'objectif principal affiché du rapport coordonné par Jean Pisany-Ferry pour le compte du Conseil d'Analyse Economique est précisément de « revenir au plein emploi » (Pisany-Ferry, 2000, p. 8). Plus récemment, dans le rapport Quintin sur *Le travail et l'emploi dans vingt ans*, la population née dans les années 1950 est associée à une « génération qui a connu le plein emploi à son arrivée sur le marché du travail » (Quintin, 2011, p. 139). L'idée d'un plein-emploi caractéristique de la période des « trente glorieuses » n'est critiquée que dans une unique source du corpus, le rapport Belorgey qui considère que cette association relève d'un « mythe rétrospectif » (Belorgey, 2000, p. 23).

L'idée d'une augmentation de l'instabilité professionnelle fait moins consensus au sein des ouvrages du corpus. Ces derniers se répartissent schématiquement autour de deux positions. Les rapports d'études qui compilent de nombreux travaux d'économie sur les différentes dimensions de l'instabilité professionnelle insistent souvent sur la difficulté d'analyser la diffusion de la précarisation des emplois. Selon les périodes, les sources mobilisées et les indicateurs retenus, les conclusions des études sur le sujet varient

---

exclusivement sur les autres pays européens. Sur ce sujet, se référer aux annexes 0.9 à 0.11, page 389 et suivantes.

sensiblement et peuvent même apparaitre comme contradictoires, ce qui est souvent mis en avant dans les travaux de compilation. Le rapport du COE sur la *Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels* note par exemple que « l'instabilité de l'emploi s'est accrue au cours des vingt-cinq dernières années » mais aussi que « paradoxalement des éléments forts de stabilité de l'emploi subsistent, notamment une ancienneté dans l'emploi élevée » (COE, 2007, p. 39 et p. 43). Les rapports à portée générale sur l'emploi sont moins mesurés, à l'instar des rapports Supiot et Boissonnat :

> « Tout se passe comme si le CDI avait été le statut le mieux adapté au mode taylorien de production de masse, tandis que la production flexible d'aujourd'hui exigerait une plus grande diversité des statuts des salariés. » (Boissonnat, 1995, p. 80).
>
> « Au paradigme de l'emploi serait ainsi substitué un paradigme de l'état professionnel des personnes, qui ne se définisse pas par l'exercice d'une profession ou d'un emploi déterminé, mais englobe les diverses formes de travail que toute personne est susceptible d'accomplir durant son existence. » (Supiot, 1999, pp. 89-90).

La théorie de la segmentation du marché du travail est par ailleurs souvent mobilisée pour insister sur la dualisation de notre système d'emploi. Selon cette théorie formulée par Peter Doeringer et Michael Joseph Piore en 1971 et sur laquelle on reviendra dans la deuxième partie de la thèse, le marché du travail serait agencé autour de deux segments. Dans le secteur primaire, la main d'œuvre est qualifiée, syndiquée, expérimentée et bénéficie de mobilités sécurisées et ascendantes. A l'inverse, les travailleur·euse·s du segment secondaire sont exposé·e·s à l'insécurité professionnelle et au chômage et ne peuvent pas réellement « construire » une carrière :

> « Au cœur de l'entreprise un "noyau" de salariés a une relation d'emploi stable sous la forme de contrat de travail à durée indéterminée ; en périphérie apparaissent deux groupes distincts de ce noyau : le premier est formé de salariés sous CDD, de stagiaires et d'intérimaires ; le second est constitué de collaborateurs extérieurs à l'entreprise qui sont le plus souvent des prestataires de services, sous-traitants ou indépendants. » (Boissonnat, 1995, p. 79).
>
> « La banalisation des emplois temporaires a ainsi provoqué une bipolarisation des salariés entre anciennetés très courtes et anciennetés de plus en plus longues, pour des personnes ayant commencé à travailler durant les Trente glorieuses. » (Marchand, 2010a, p. 187).

Le commentaire de Gilles Saint Paul intégré au rapport *Temps de travail, revenu et emploi* va même plus loin :

> « Dans les négociations de branche, seuls sont pris en compte les intérêts des "*insiders*" de la branche, c'est-à-dire des employés représentés par les syndicats. Les intérêts des chômeurs, des salariés d'autres branches, ainsi que ceux des salariés "périphériques" (CDD, temps partiel…) du secteur ne sont pas représentés. » (Saint Paul, 2007, p. 118).

Comme la fin du plein-emploi, le troisième point de cristallisation de la question sociale, la déstabilisation des stables, tend à faire consensus. Cette idée est beaucoup moins traitée que les points précédents : seuls six rapports y font référence. Ici encore, la période des « trente glorieuses » apparaît comme une référence incontournable ; depuis le milieu des années 1970, le modèle de carrière ascendante, caractéristique des parcours professionnels des *insiders*, serait remis en question :

> « Dans le "modèle ancien" des trois grands temps de la vie active, les carrières étaient, au moins pour les hommes, à la fois longues, régulières et plutôt ascendantes en termes de qualification des postes occupés et de rémunérations. » (Marchand, 2010a, p. 184).
>
> « Alors que dans les décennies antérieures, les promotions, les carrières se construisaient avec l'ancienneté, la montée de la concurrence a défait les filières traditionnelles de cette promotion sans en trouver de nouvelles pour les salariés les plus âgés. » (Vivier, 2003, p. II-110).

Bien que le consensus autour de cette vision d'un modèle d'emploi bouleversé depuis le milieu des années 1970 et surtout le début des années 1980 se fissure dans la communauté scientifique – notamment grâce aux débats portés par l'association des Economistes atterrés (et en particulier par Christophe Ramaux), par C. Didry (2016) ou encore par les résultats de travaux empiriques tels que l'étude de Guillemette de Larquier et Delphine Remillon (2008) –, ce récit est peu questionné dans le champ politique. L'opposition entre la période des « trente glorieuses » et les décennies suivantes – marquées par la fin du plein-emploi, l'essor de l'instabilité professionnelle et la déstabilisation des stables – constitue l'armature de la thèse d'un bouleversement généralisé en matière d'emploi.

Depuis les années 1980-1990, nombre de ces rapports véhiculent l'idée que les travailleur·euse·s sont et seront de plus en plus amené·e·s à changer de profession ou d'entreprise au long de leur vie professionnelle, notamment pour s'adapter aux mutations

technologiques qui affectent le contenu des emplois et les formes d'organisation du travail, ainsi que le souligne Laurent Willemez :

> « La dernière décennie a enfin été marquée par une profusion de rapports, situés à l'intersection du champ académique (à la fois juridique et économique) et du champ bureaucratique : qu'ils soient prospectifs ou au contraire très pragmatiques, tous insistent sur l'ardente nécessité d'assouplir le droit du travail, assouplissement présenté comme la panacée qui seule permettrait la baisse du chômage et le retour de la croissance. » (Willemez, 2006, pp. 57-58).
>
> « Se diffusent massivement des "croyances économiques" centrées sur les intérêts de l'entreprise selon lesquelles il est nécessaire, pour combattre la crise économique et sociale, de défendre les entreprises. Pour ce faire, il s'agit d'adapter les structures politiques, juridiques et cognitives au nouvel ordre économique mondial, marqué par la compétitivité et par la nécessité d'une forte productivité, ce qui suppose en particulier la réduction du coût de la main d'œuvre. Critique intellectuelle et critique économique du droit du travail se relaient pour souligner les "inadaptations" de celui-ci et sa rigidité excessive au regard des exigences de la compétition économique internationale. » (*ibid*., pp. 52-53).

On l'a vu, une partie des rapports d'études font état de diagnostics incertains ou contradictoires sur les trois axes qui relèvent de la « nouvelle question sociale ». Toutefois, les rapports qui s'inscrivent dans une réflexion politique globale sur l'emploi en France ne relatent pas ces incertitudes. Leur diagnostic est au contraire affiché comme allant de soi et relève pleinement de la pensée de R. Castel quant à l'effritement de la société salariale :

> « A partir des années soixante-dix, la massification du chômage et la précarisation des emplois ont entraîné une mise en cause du rôle du travail comme facteur d'intégration sociale. » (Vivier, 2003, p. II-61).
>
> « Le modèle de l'emploi salarié à durée indéterminée, à temps complet, dans un métier donné, qui s'était imposé progressivement depuis le début du siècle, perd son aspect normatif. Les formes d'emplois temporaires se développent, les passages de l'emploi au chômage et la mobilité dans l'emploi s'accélèrent. » (Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, 1995, p. 95).

Elaborés en grande majorité par des économistes à la demande des pouvoirs publics, ces rapports ont participé activement à la diffusion de cette idée qui trouve des échos favorables à la fois du côté de la pensée libérale – pour laquelle la « flexibilité » des emplois est un

atout majeur pour le système d'emploi – mais aussi parmi des chercheur·euse·s de tendance sociale-démocrate. Car, face à ce modèle dépassé, les rapports d' « expert·e·s » ne peuvent que préconiser le « changement », qui est présenté comme une nécessité d'adaptation à une réalité objective :

> « A nous de trouver, à l'intérieur de l'équation européenne, les clefs d'un nouveau compromis. Celui que la société française a élaboré en 1945 s'affaisse : l'Etat-providence de l'après-guerre avait permis une extension indéfinie de la classe moyenne avec, comme valeur cardinale, l'égalité ; il bute aujourd'hui sur l'envolée des déficits publics et l'apparition, à rebours des principes d'égalité, de groupes qui ont payé, pour le compte commun, un tribut à la crise. » (Minc, 1994, pp. 10-11).

Ce besoin de changement est souvent invoqué au nom de l'égalité entre générations que remet en question la thèse du conflit générationnel :

> « Le vieillissement de la population rend plus difficile les évolutions et peut conduire à des clivages intergénérationnels entre les plus jeunes dont ceux socialement défavorisés et les retraités défendant leurs avantages et privilégiant un retour à un Etat plus policé. » (Centre d'Analyse Economique, 2008, p. 77).

S'est ainsi progressivement diffusée dans le débat public l'idée d'une responsabilité des *baby-boomers* qui auraient cherché à protéger leurs positions au détriment des générations suivantes, par exemple au sujet des réformes des retraites ou encore de l'accroissement de la dette publique (Peugny et Van de Velde, 2013, p. 641). Avec pour conséquence un appel toujours renouvelé aux femmes et aux hommes politiques à mettre en œuvre les « réformes nécessaires » pour modifier le modèle organisé autour de la société salariale « à la française », ce dernier apparaissant comme dépassé.

Ce discours orienté sur la nécessité de la réforme est finalement très proche de celui proposé par R. Castel et L. Chauvel, malgré une orientation économique beaucoup plus libérale. Car la critique exprimée dans la majorité des rapports d'expert·e·s sur l'emploi est celle des « rigidités salariales » qui offrent à une partie des salarié·e·s français·e·s la possibilité de s'installer dans une « carrière à vie ». C'est au nom d'un impérieux besoin de flexibilité qu'émerge la question de la sécurisation des parcours professionnels (autour de propositions comme le « contrat d'activité » de J. Boissonnat ou du « statut professionnel de la personne » d'A. Supiot) ; c'est aussi au nom de la baisse des inégalités entre générations que l'on envisage de réduire les « acquis sociaux » qui feraient de certain·e·s des *insiders*

privilégié·e·s par rapport aux autres travailleur·euse·s (idée au cœur du rapport de Pierre Cahuc et Francis Kramarz de 2004) ; c'est enfin au nom de l'intégration de la France dans la mondialisation que sont souvent citées comme références les performances des pays étrangers (Danemark pour les sociaux-démocrates ou Royaume-Uni pour les libéraux) sans que celles-ci soient remises dans leur contexte, pourtant bien différent de la situation française.

4. Cinquante ans d'observation des parcours professionnels

Assiste-t-on réellement à une déstabilisation fondamentale de la relation d'emploi en France depuis la fin des « trente glorieuses » ? Le recours à des sources de données quantitatives qui permettent de retracer les évolutions connues par les parcours professionnels depuis 1968 et jusqu'au milieu des années 2010 apportera, je l'espère, des éléments de réponse à cette question. C'est ici dans une perspective de moyen terme – 50 ans – que seront étudiés empiriquement les différents postulats qui assoient l'emprise théorique de l'idée d'inversion tendancielle du progrès social en matière d'emploi. L'objet de cette thèse consiste en effet à questionner l'idée selon laquelle la période contemporaine se caractérise par « un bouleversement en profondeur de la condition salariale » (Castel, 2009, p. 648) qui se traduirait par une transformation majeure des trajectoires professionnelles entre des générations successives de travailleur·euse·s. Il s'agira de discuter les éléments mis en avant pour justifier ce « récit dominant » décrit précédemment : ces postulats, qui paraissent aller de soi – parmi les penseur·euse·s influent·e·s en sociologie mais aussi dans le champ politique et dans l'opinion publique –, seront réinterrogés à partir de leurs bases empiriques. A partir de trois questions on tentera d'objectiver empiriquement le paradigme d'inversion tendancielle du progrès social en matière d'emploi : sommes-nous passés d'une situation de plein-emploi à une situation de sous-emploi ? L'instabilité professionnelle devient-elle une nouvelle donne de l'emploi en France ? Dans quelle mesure les carrières socioprofessionnelles sont-elles déstabilisées ? Pour répondre à ces questions, on cherchera à prendre la mesure des transformations et des permanences des parcours professionnels en France depuis la fin des années 1960. Ceci nécessite un examen attentif de la littérature empirique ainsi que l'exploitation de données quantitatives de grande ampleur.

Cette thèse s'inscrit dans le champ de la sociologie de l'emploi qui se situe à l'intersection de la sociologie du travail et de l'économie du travail (Maruani et Reynaud, 1993). Restreinte à une dimension normative, la notion d'emploi renvoie à des activités de travail exercées dans le cadre déterminé d'une organisation productive. Mais, alors que la sociologie du travail se concentre sur l'activité des travailleur·euse·s au sein de l'entreprise (organisation, salaires, etc.), la sociologie de l'emploi s'intéresse aux mouvements de recomposition de la population active et aux formes d'emploi ou et aux transformations de la structure socioprofessionnelle :

> « Placer l'emploi au centre de l'analyse sociologique, ce n'est pas sacrifier à l'actualité qui en fait le problème social numéro un, c'est affirmer l'idée que le statut de l'emploi structure le statut du travail et contribue ainsi à la définition du statut social, de la stratification et des classes sociales. » (Maruani et Reynaud, 1993 [2004], p. 5).

Partant du postulat selon lequel la compréhension des phénomènes liés au travail ne peut faire l'économie d'une réflexion sur le cadre au sein duquel ils s'inscrivent, on cherchera à porter le regard sur « l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail ainsi que la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux »[12]. Sera donc évacuée du champ d'étude l'activité productive en elle-même ainsi que les conditions d'exercice de cette activité. L'emploi et le non-emploi ne seront pas abordés sous l'angle du vécu, ni sous celui des conditions de travail[13]. Bien qu'essentiels à la compréhension sociologique, ils sortent du domaine d'analyse de ce travail. De même, l'instabilité professionnelle ne sera pas questionnée du point de vue de la précarité dont la définition peine à trouver une définition et une traduction statistique opérationnelle (Cingolani, 2006). Il ne s'agira pas non plus de creuser la problématique des conditions dans lesquelles s'inscrit le travail instable[14]. Enfin, la question des carrières et mobilités socioprofessionnelles sera circonscrite à une analyse quantitative des grandes transformations qui ont pu les concerner. Pour mener à bien un travail de cette nature, le recours aux données statistiques est indispensable.

---

[12] Decouflé A. C. et Maruani M. (1987). Cité·e·s par Maruani et Reynaud (1993 [2004], p. 4).

[13] Sur ce sujet, voir les travaux de Thomas Coutrot (1999, 1998) ainsi que l'étude qu'il a mené avec Corinne Rouxel (Coutrot et Rouxel, 2011).

[14] Sur ces questions, j'invite la ou le lecteur·rice à consulter l'ouvrage de Nicolas Jounin sur la situation des intérimaires du bâtiment (2008) et celui de Sébastien Chauvin sur les agences d'intérim à Chicago (2013).

Dans l'ensemble de la thèse, les parcours et mobilités des femmes et des hommes seront systématiquement distingués afin de mettre en lumière les différences sexuées en matière d'emploi et de parcours professionnel. Cette approche genrée est incontournable pour étudier les changements structurels sur une longue période. Elle conduit à relativiser les diagnostics portés sur les transformations connues par le système d'emploi français depuis la fin des « trente glorieuses », diagnostics souvent établis sur les évolutions qui ont touché la population masculine mais qui sont présentées comme neutres du point de vue du genre. L'usage de l'écriture inclusive s'inscrit dans cette préoccupation de « mise en lumière » des situations féminines, invisibilisées notamment par l'emploi grammatical du masculin/neutre[15].

Seront étudiées les trajectoires des femmes et des hommes appartenant aux trois cohortes de naissance décrites au début de cette introduction (1945-1960-1975). Tout au long de la thèse, il s'agira de caractériser les changements observés au sein des parcours professionnels mais aussi d'identifier les salarié·e·s qui sont les plus concerné·e·s par ces transformations. Ces trois cohortes apparaissent sociologiquement pertinentes tant leur niveau de formation et leurs conditions d'entrée dans le système d'emploi diffèrent. Comme on l'a vu, la cohorte 1945, globalement peu diplômée, a commencé sa vie professionnelle dans un contexte économique particulièrement dynamique, celui des « trente glorieuses ». Le début des carrières de la cohorte 1960 s'inscrit quant à lui dans une situation moins favorable, après les pics pétroliers et avec un chômage qui a pris de l'ampleur. Enfin, la cohorte 1975 arrive plus tardivement dans un système d'emploi qui s'est considérablement transformé avec en particulier la massification du chômage, le développement des formes atypiques d'emploi et la hausse des niveaux de formation. Le choix de ces trois cohortes est par ailleurs contraint par la fréquence des recensements de la population, ces derniers étant compilés depuis 1968 dans l'Echantillon Démographique Permanent qui constitue l'une des sources de données utilisées dans cette thèse.

[15] Sur l'usage de l'écriture inclusive, je me suis référée aux conseils prodigués dans le Manuel d'écriture inclusive du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2017). Ce manuel est disponible à l'adresse suivante : https://www.ecriture-inclusive.fr/

Si cette démarche cohortale peut être mise en œuvre, c'est grâce au recours à des bases de données qui regroupent plusieurs dizaines de milliers d'individus et qui couvrent une période historique rarement appréhendable par le biais de données statistiques. Deux sources complémentaires sont mobilisées : les enquêtes Emploi et l'Echantillon Démographique Permanent (EDP). Les premières constituent les enquêtes de référence en matière d'emploi en France et permettent de retracer les évolutions transversales connues par le système d'emploi français depuis 1968. Les effectifs interrogés sont suffisamment importants pour autoriser une analyse pseudo-cohortale des données. L'EDP est, de par sa moindre accessibilité et sa complexité, une source de données beaucoup moins utilisée. Mais il s'agit d'une des rares qui autorisent la reconstitution de carrières professionnelles, reconstitution longitudinale certes discontinue, mais qui porte sur des effectifs très importants qui réduisent considérablement les marges d'erreurs statistiques.

Cinquante ans, c'est donc sur cette longue période que les données des enquêtes Emploi et l'EDP permettent non seulement d'observer les évolutions transversales (d'année en année) mais aussi longitudinales (au niveau des parcours professionnels). Le recours à ces deux approches complémentaires est heuristique puisque, comme on le verra par la suite, il conduit à relativiser largement les positions du récit dominant en matière d'évolution de l'emploi. Malgré des limites qui seront soulignées dans le corps du texte, l'approche quantitative permet de soutenir l'hypothèse générale de la thèse qui remet en question l'idée d'une opposition dans les trajectoires professionnelles entre les générations du « plein-emploi » insérées dans la vie active pendant la période des « trente glorieuses » et les générations suivantes, aux parcours marqués par une dégradation généralisée des conditions d'emploi. C'est ce fil rouge qui constitue la cohérence de ce travail organisé autour de trois parties, chacune d'entre elles explorant, sous la forme d'une question générale, un angle des parcours professionnels correspondant aux trois points de la cristallisation de la « nouvelle question sociale » de R. Castel.

La première partie de la thèse interroge la pertinence de l'opposition entre les générations du « plein-emploi » et celles du « sous-emploi ». On verra que, malgré la massification du chômage, le modèle de la société salariale s'est affirmé depuis la fin des « trente glorieuses » par un développement de la norme d'emploi, en particulier au sein du salariat féminin. Dans

un premier chapitre, sera déconstruite l'idée largement répandue selon laquelle les « trente glorieuses » correspondent à une période de plein-emploi au contraire des années suivantes qui se caractériseraient par un phénomène de sous-emploi ainsi que l'opposition générationnelle qui en découle. On montrera que le plein-emploi n'a été connu que par une partie des hommes nés à la fin de la seconde guerre mondiale, les femmes étant alors largement exclues de la sphère de l'emploi. Les propos qui affirment que les générations entrées dans le système d'emploi pendant la période 1945-1975 sont des générations qui ont connu le « plein-emploi » ne se basent en effet que sur les situations masculines neutralisées en termes de sexe et évacuent complètement les situations féminines. Les années *post*-1975 apparaissent finalement moins comme des années « de crise de l'emploi » que comme une période d'intégration en masse des femmes dans le système d'emploi, c'est-à-dire de développement de la norme d'occuper un emploi – et de bénéficier des protections sociales qui lui sont associées. Mais l'absence d'emploi n'est pas l'unique composante du sous-emploi ; ce dernier peut en particulier passer par un important recours à l'emploi à temps partiel. Le deuxième chapitre cherche donc à comprendre comment cette forme d'emploi dérogatoire à la norme de l'emploi salarié s'est diffusée en France depuis la fin des années 1960. On verra que la croissance de l'emploi à temps partiel – forme d'emploi presque exclusivement féminine – constitue une composante majeure des changements dans le domaine de l'emploi et ce en dépit de sa quasi-invisibilité dans les travaux de sociologie générale de l'emploi. Fortement encouragé par les politiques de l'emploi, son développement participe activement à contrer la tendance à l'homogénéisation des parcours masculins et féminins.

Dans la seconde partie, est contestée la thèse d'une explosion et d'une généralisation de l'instabilité de l'emploi. Le troisième chapitre questionne l'ampleur et la diffusion de l'instabilité professionnelle dans les trois cohortes. En étudiant trois aspects de cette instabilité (ancienneté dans l'emploi, risque de perte d'emploi et emplois à durée limitée), on montre que, loin d'être marginalisé, le CDI reste la norme d'emploi de référence en France. Mais aussi que l'emploi en contrat à durée limitée (CDL) a progressé de façon importante au cours des années 1980 et 1990 et que la probabilité d'être en CDL augmente au fil des cohortes. Dans le quatrième chapitre on verra que l'instabilité professionnelle s'est concentrée sur une partie de la population : les jeunes. L'emploi à durée limitée apparait de

plus en plus comme une nouvelle modalité d'accès à l'emploi pour les entrant·e·s dans la vie active dont les jeunes forment le gros des contingents. Mais leur situation tend à se normaliser à mesure que leur ancienneté dans l'entreprise augmente. Cette forme d'emploi constituerait donc un nouveau mode d'accès à l'entreprise et ne correspond donc pas au développement d'un infra-salariat ou précariat, conçu comme l'installation dans la durée du phénomène de précarisation au niveau individuel. Ces résultats conduisent en outre à interroger les apports et limites d'une lecture en termes de segmentation du marché du travail.

La troisième partie de la thèse se concentre sur les trajectoires socioprofessionnelles des salarié·e·s. Le cinquième chapitre se veut essentiellement descriptif : y seront présentés les différents types de carrières socioprofessionnelles repérables dans les trois cohortes ainsi que les principales évolutions qui les caractérisent. En cherchant à comprendre l'ampleur des transformations liées au développement de l'emploi féminin, on constatera que celui-ci n'a pas modifié en profondeur la composition socioprofessionnelle du salariat français : les femmes se sont surtout insérées dans des groupes déjà féminisés (employé·e·s) ou mixtes (professions intermédiaires). Mais elles restent largement exclues des emplois ouvriers et à l'écart du sommet de la hiérarchie sociale. Les univers socioprofessionnels demeurent donc fortement sexués. Dans le sixième chapitre, il sera question des mobilités socioprofessionnelles. On verra que si celles-ci tendent à s'accroitre, elles restent majoritairement ascendantes. Les jeunes des cohortes récentes doivent par contre attendre plus longtemps que leurs aîné·e·s pour en bénéficier. Parallèlement, et sans former une nouvelle norme dans les parcours professionnels, le risque de déclassement intragénérationnel tend à prendre de l'ampleur par rapport aux promotions et participe au développement des mobilités socioprofessionnelles dans leur ensemble. Les chapitres 5 et 6 offrent donc deux images complémentaires des parcours professionnels : la première permet de saisir la relative stabilité des grands types de trajectoires alors que la seconde montre une image dynamique des flux entre groupes socioprofessionnels. Enfin, le dernier chapitre questionnera l'idée d'une déstabilisation des parcours comme conséquence d'une multiplication des déclassements à l'embauche pour des « générations sacrifiées » entrées dans le système d'emploi depuis les années 1990. On comprendra que ce phénomène connaît effectivement une expansion majeure au sein de la cohorte 1975 mais qu'il est

également suivi de situations de reclassement, beaucoup moins fréquentes pour les femmes que pour les hommes.

Pour alléger le texte, de nombreux éléments ont été intégrés aux annexes. J'invite la ou le lecteur·rice à y prêter une attention soutenue : c'est en effet dans cet espace que sont détaillés à la fois les protocoles d'études, les réflexions méthodologiques et les résultats qui n'ont pas pu être insérés dans le corps du texte mais sur lesquels j'ai également fondé mon analyse.

Dans cette thèse est défendu un point de vue qui s'oppose en partie au discours paradigmatique dominant en matière d'emploi. Ce propos s'appuie sur des données empiriques de grande ampleur qui portent sur une longue période. L'ambition de ce texte n'est pas de proposer un nouveau paradigme – au sens de T. Kuhn – qui viendrait remplacer la thèse d'inversion tendancielle du progrès social – cette tâche, qui ne peut être que collective, est à ce jour hors de portée. Plus modestement, il s'agit de soumettre à un examen rigoureux les axiomes de ce paradigme qui servent, comme on l'a vu, de soubassements à de nombreuses orientations politiques en matière d'emploi. Par ce travail d'objectivation et de synthèse j'espère ainsi contribuer à alimenter un débat en sociologie visant à interroger des positions qui tendent aujourd'hui à faire consensus.

1re partie. Du « plein-emploi » au « sous-emploi » ?

L'idée selon laquelle les « trente glorieuses » correspondent à un âge d'or pour l'emploi est un postulat largement partagé et qui sert souvent explicitement de référent à l'analyse des transformations contemporaines en matière d'emploi. La période 1945-1975 est en particulier souvent considérée comme marquée par le plein-emploi. Depuis le milieu des années 1970, le chômage s'est massifié, ce qui participerait à remettre en question l'organisation même du système d'emploi français. Les différentes cohortes de travailleur·euse·s auraient en conséquence suivi des parcours professionnels très différents : celles nées à la fin de la seconde guerre mondiale auraient connu le plein-emploi à vie ; les cohortes suivantes auraient par contre été confrontées à un chômage élevé et persistant qui aurait joué en défaveur de leur intégration dans le monde professionnel, favorisant une forme de « sous-emploi ».

L'objet de la première partie de cette thèse est de questionner le postulat d'un plein-emploi en cours pendant les « trente glorieuses » qui apparaît comme une évidence à la fois dans l'opinion courante mais aussi dans de nombreux travaux sociologiques. En adoptant une approche à la fois sexuée et générationnelle, je serai amenée à relativiser l'idée d'un plein-emploi pendant la fin des « trente glorieuses » et celle, concomitante, d'opposition entre les générations insérées dans la vie active pendant et après cette période.

Dans le premier chapitre, on s'intéressera au niveau de l'emploi en cherchant à déconstruire l'idée largement répandue selon laquelle les « trente glorieuses » correspondent à une période de plein-emploi. En adoptant une démarche sexuée et dépassant la simple analyse de l'évolution du taux de chômage pour prendre en compte l'ensemble des situations de « non-emploi », on montrera que le plein-emploi n'a été connu que par une partie des hommes nés à la fin de la seconde guerre mondiale – les femmes étant alors largement exclues de la sphère de l'emploi. On comprendra ainsi que les analyses qui partent de l'évidence d'un plein-emploi pendant les « trente glorieuses » généralisent les situations masculines neutralisées en termes de sexe et évacuent complètement les situations féminines. Malgré la massification du chômage, le modèle de société salariale continue de s'affirmer depuis la fin des « trente glorieuses » puisque la norme d'emploi s'est étendue, en particulier au sein du salariat féminin. Ce changement de perspective permet d'interroger un postulat qui relève finalement plus d'un mythe masculino-centré que d'une réalité sociale

mais qui guide pourtant la réflexion de nombreux·se auteur·e·s sur l'évolution de l'emploi à moyen terme en France.

Le second chapitre aborde la question du sous-emploi par le biais de la qualité de l'emploi saisie sous l'angle de l'emploi à temps partiel. Cette forme d'emploi constitue-t-elle l'un des instruments de déstabilisation de la norme d'emploi typique ? On verra qu'elle participe activement à contrecarrer la tendance à l'homogénéisation des parcours professionnels masculins et féminins. Au cours des décennies 1980 et 1990, l'intégration progressive dans le système d'emploi de nombreuses femmes s'est en effet largement déroulée par le biais de ce mode d'emploi dérogatoire à l'emploi « typique » à temps plein. C'est en particulier le cas pour les salariées les moins diplômées. On insistera également sur la multiplication des situations entre emploi et non-emploi que connaissent les demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite dont une partie exerce en réalité un emploi à temps plein.

Dans cette première partie on insistera en particulier sur les vertus heuristiques d'une approche sexuée des évolutions de l'emploi. En décentrant le regard sociologique largement masculino-centré, cette dernière ouvre une autre clé de lecture des évolutions connues en matière d'emploi depuis la fin des « trente glorieuses ». La période 1945-1975 apparaît moins comme un âge « doré » ou « glorieux » que comme une époque qui concentre de fortes inégalités sexuées en termes d'accès à l'emploi. Et les décennies suivantes, souvent appréhendées comme des années de « crise de l'emploi » ou de « sous-emploi », s'avèrent finalement correspondre à une phase d'intégration en masse des femmes dans l'emploi, intégration qui passe à la fois par l'emploi typique à temps complet mais aussi par la forme de « sous-emploi » que constitue le travail à temps partiel.

Chapitre 1. Le plein-emploi des « trente glorieuses » : un mythe masculino-centré

C'est très souvent à partir de l'époque des « trente glorieuses » qu'est pensée, en négatif, la « nouvelle question sociale » qui serait à l'œuvre depuis le milieu des années 1970. Celle-ci se caractérise par l'idée d'une dégradation généralisée des conditions d'accès et de maintien dans l'emploi depuis cette date. Ainsi, pour R. Castel (2009, 1995) les « trente glorieuses » correspondent à une période d'apogée de la condition salariale, cette dernière connaissant depuis un effritement. Cette époque apparaît en effet souvent comme un âge d'or, « celui du plein-emploi, des emplois stables et à temps plein et d'une protection sociale étendue » (Gautié, 2003, p. 4). En conséquence, selon L. Chauvel, les différentes générations de travailleur·euse·s ont connu des situations très différentes en matière d'emploi (et de non-emploi) :

> « Le plein emploi impliquait pour tous la possibilité de trouver une place dans la société, à la simple condition de le vouloir […] Le chômage est devenu pour beaucoup une étape "normale" de l'entrée dans la vie adulte […] ; la dynamique sociale, marquée par des incertitudes fortes, produit un avenir au visage menaçant, et tout rappelle aux acteurs sociaux que l'âge d'or était hier. » (Chauvel, 1998a, p. 90).

Cette vision est partagée au-delà du cercle académique. L'opposition entre un âge d'or marqué par le plein-emploi et les années suivantes qui seraient celles d'un « sous-emploi » caractérisé par le chômage de masse est également à la base du raisonnement développé dans de nombreux rapports à destination de la sphère politique. Citons à titre d'exemple le cas du Conseil d'Orientation pour l'Emploi qui associe plein-emploi et « trente glorieuses » dès l'introduction de son rapport sur l'évolution des formes d'emploi (COE, 2014, p. 15). Mais cette idée est aussi relayée par le biais d'articles journalistiques ou de manuels scolaires (Pawin, 2014). Et cela, bien que Jean Fourastié, l'auteur du chrononyme, n'associe jamais plein-emploi et « trente glorieuses ».

L'objet de ce chapitre est d'interroger l'évidence de l'existence d'un plein-emploi pendant les « trente glorieuses ». Une analyse qui prend en compte à la fois la dimension sexuée et cohortale permet de questionner l'idée selon laquelle l'emploi serait « en crise » depuis le milieu des années 1970. Au contraire du discours dominant on montrera que le plein-emploi des « trente glorieuses » relève en partie d'un mythe masculino-centré au sens où il évacue de l'analyse toute une partie de la population : les « inactifs » qui sont très majoritairement

des « inactives »[16]. En réintégrant cette population dans la réflexion, on mettra en avant l'idée d'une réorganisation du système d'emploi pour les âges intermédiaires autour de deux mouvements parallèles : une féminisation de la population active et une masculinisation de la population sans emploi. Les années *post*-1975 n'apparaissent pas seulement comme des années de « sous-emploi » mais aussi comme une période d'intégration en masse des femmes dans le système d'emploi[17], c'est-à-dire de développement de la norme d'emploi et des protections sociales qui lui sont associées.

1. Les « trente glorieuses », une période de plein-emploi ?

Les « trente glorieuses » seraient une période de plein-emploi. Commençons par examiner les deux termes du postulat. Pour cela, il faut d'abord revenir sur l'origine de l'expression « trente glorieuses » née à la fin des années 1970 sous la plume d'un économiste français, J. Fourastié. La notion de plein-emploi sera ensuite interrogée et on proposera de recourir à un indicateur complémentaire au taux de chômage, le taux de non-emploi. Afin d'illustrer le saut conceptuel fréquemment repérable dans la pensée sociologique entre plusieurs acceptions du plein-emploi, on reviendra dans un troisième temps sur la pensée développée par deux auteurs dont les travaux ont été marquants : R. Castel sur la question de la remise en question du modèle de société salariale et L. Chauvel sur celle du conflit générationnel. On essayera d'en expliciter les conséquences sur l'analyse de l'évolution de l'emploi en France depuis le milieu des années 1970. Pour finir, seront présentées les controverses liées à l'utilisation de la notion de « trente glorieuses », un concept aux nombreuses limites.

[16] Je reprends ici la terminologie utilisée par l'Insee. L' « inactivité » est ici conçue comme un ensemble d'activités non reconnues officiellement et socialement comme relevant de l'emploi. Les limites du recours à ce terme sont abordées plus loin dans ce chapitre. L'usage des guillemets traduit la distance que je souhaite garder avec cette notion.

[17] Sur la critique de la notion de marché du travail, voir l'annexe 1.1. page 405.

1.1. Aux origines de l'expression « trente glorieuses »

L'expression « trente glorieuses » a été imaginée par l'économiste J. Fourastié dans son ouvrage *Les trente Glorieuses ou la révolution invisible* (1979). Elle connaitra un fort succès, en particulier dans les années 1990 et 2000, tant dans le monde académique[18] que dans les représentations communes – l'expression est en particulier utilisée dans de nombreux rapports à destination de la sphère politique mais aussi dans des manuels scolaires. La thèse défendue par J. Fourastié, données statistiques à l'appui, repose sur l'idée que la période 1945-1975 est une époque caractérisée par des progrès économiques et sociaux très importants dans les pays occidentaux. En France, ces 30 années sont notamment marquées par une forte croissance économique et démographique, une importante augmentation de la durée de vie et une accélération de l'urbanisation.

Dans le domaine de l'emploi, deux phénomènes majeurs se déroulent de façon concomitante. D'abord, la baisse de la durée du travail : les carrières professionnelles débutent plus tardivement et s'achèvent plus précocement et le temps de travail hebdomadaire diminue. Ensuite, les hautes qualifications prennent une part de plus en plus importante dans l'emploi : plus diplômé·e·s, les travailleur·euse·s accèdent de plus en plus aux salariats intermédiaire et supérieur. J. Fourastié constate par ailleurs un fort accroissement des salaires – et surtout des bas salaires – mais aussi une importante réduction des inégalités de revenus. On travaille moins que dans les décennies précédentes tout en recevant un salaire plus élevé, ce qui participe à l'augmentation de la consommation. Pour l'auteur, ceci s'explique par l'augmentation de la production, elle-même déterminée par une amélioration de la productivité qui tient à la fois au progrès technique et aux améliorations de l'organisation du travail[19].

Mais au moment où J. Fourastié écrit *Les trente Glorieuses*, celles-ci sont achevées. Depuis la seconde moitié des années 1970 la conjoncture serait à la « morosité » et à « la fin des

[18] Depuis 1985 en France, 107 thèses soutenues ou en cours utilisent ce terme dans leur résumé, leurs mots-clés ou dans leur titre (source : theses.fr, site consulté en mars 2018).

[19] J. Fourastié ne présente pas la hausse du niveau de formation de la main d'œuvre comme un facteur favorisant la productivité.

temps faciles »[20]. Pour J. Fourastié, la France ne pourra plus connaître un progrès économique comparable à celui qu'elle a vécu entre 1945 et 1975. Ayant vécu au-dessus de ses moyens pendant cette période, le peuple français doit maintenant accepter une baisse de son pouvoir d'achat.

La pensée de J. Fourastié a fait école auprès de nombreux·ses chercheur·euse·s hors du champ de l'économie. Beaucoup ont repris à leur compte la notion de « trente glorieuses » (consacrée par l'utilisation des majuscules : trente Glorieuses ou Trente Glorieuses) mais aussi l'analyse qui est faite de la période *post*-1975, parfois qualifiée de « trente piteuses » (Baverez, 1997). S'est ainsi développée l'idée selon laquelle les années 1945-1975 forment un « âge d'or » dans les sociétés occidentales en général et dans la société française en particulier. Bien que J. Fourastié n'évoque jamais la question en ces termes dans *Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible*, la période a été largement assimilée à une période de plein-emploi. C'est sur cette notion que nous allons revenir maintenant.

1.2. Le plein-emploi : une notion à interroger

Qu'est-ce que le plein-emploi ? Plusieurs acceptions du terme existent et peuvent porter à confusion. Après avoir pointé les limites du recours à cette notion en sociologie – en particulier parce qu'elle évacue de l'analyse tout une partie de la population, à savoir les « inactif·ve·s » – un nouvel indicateur moins biaisé en termes de genre sera proposé : le taux de non-emploi.

Retour sur une notion à plusieurs facettes

La notion de plein-emploi est née aux Etats-Unis dans les années 1930 : elle est exposée pour la première fois par John Maynard Keynes dans sa *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* (1936)[21]. Selon Margaret Maruani (2002) la notion est reprise et

[20] Il s'agit respectivement des titres des chapitres 9 et 10 des T*rente Glorieuses ou la révolution invisible* (Fourastié, 1979).

[21] Keynes J. M. (1936 [2017]). *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie,* Paris, Éditions Payot.

adaptée par William Beveridge dans *Full Employment in a Free Society* (1944)[22] pour caractériser une situation où « le nombre des places vacantes est supérieur au nombre de candidats à un emploi et où les places sont telles et localisées de telle façon que le chômage se ramène à de brefs intervalles d'attente ». Dans cette perspective économique, le plein-emploi est donc défini comme l'absence de chômage ou la seule présence d'un chômage frictionnel. Celui-ci est transitoire car lié aux changements d'emplois et il est compris entre 1 % et 5 %. Selon cette acception, le terme plein-emploi ne correspond pas à une situation où tous les individus qui le souhaitent auraient un emploi mais seulement à l'absence de chômage. Mais la notion de plein-emploi renvoie également à une seconde utilisation, plus large, à laquelle se réfèrent implicitement de nombreux·ses sociologues : le plein-emploi est alors défini comme la situation dans laquelle l'ensemble de la population en capacité d'activité professionnelle[23] est occupée[24].

Ces deux définitions du plein-emploi sont associées à des mesures différentes : dans le premier cas, on observe le taux de chômage, c'est-à-dire en simplifiant, la part de personnes sans emploi et qui en recherche un divisée par la population « active » composée des actif·ve·s en emploi et des chômeur·euse·s. La seconde définition renvoie à un taux de non-emploi compris comme la proportion de personnes ne disposant pas d'un emploi parmi celles en âge de travailler. Entre ces deux définitions, numérateur (chômeur·euse·s d'un côté, ensemble des personnes sans emploi de l'autre) et dénominateur (population active *versus* ensemble de la population) diffèrent. Or, on le verra ensuite, de nombreux·ses chercheur·e·s en sciences sociales effectuent un saut conceptuel entre ces deux notions : commentant l'évolution du taux de chômage, et, concentrant leur approche sur la population masculine, elles et ils élargissent ensuite implicitement leur propos à la conception du plein-emploi qui relève de la seconde définition.

[22] Cité par M. Maruani (2002, p. 126).

[23] La capacité à l'activité professionnelle est définie selon un critère d'âge et de handicap. Comme le montre R. Castel (1995), elle varie selon les pays et les époques.

[24] Il existe également une autre définition moins usitée de la notion qui renvoie à l'utilisation maximale de l'appareil productif.

Le taux de chômage, un indicateur nécessaire mais insuffisant pour comprendre les transformations du système d'emploi

La majorité des raisonnements qui affirment que les « trente glorieuses » correspondent à une période de « plein-emploi » basent leur propos sur l'observation de l'évolution du taux de chômage. Mais bien que cette mesure soit incontournable pour caractériser la situation d'un système d'emploi, elle paraît largement insuffisante pour en comprendre les principales transformations à moyen terme. En effet, elle exclut une autre et large partie de la population en âge d'activité et non scolarisée mais qui se trouve également en retrait de la sphère de l'emploi : les « inactif·ve·s ».

La question de la distinction entre chômeur·euse·s et « inactif·ve·s » est essentielle à prendre en compte lorsqu'on cherche à comprendre l'évolution des situations marquées par l'absence d'emploi. Selon l'Insee, les chômeur·euse·s regroupent « l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant activement un ». Plusieurs mesures opérationnelles peuvent découler de cette large définition (voir l'encadré 1.1, pages 57-58) mais le taux de chômage correspond toujours au pourcentage de chômeur·euse·s dans la population « active », composée des actif·ve·s occupé·e·s et des personnes au chômage. La définition des « inactif·ve·s » est beaucoup moins précise. Il s'agit de personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage, c'est-à-dire qui ne sont pas en recherche « active » d'emploi. Les retraité·e·s, les personnes scolarisées, celles qui ne peuvent travailler du fait d'un handicap et les parents au foyer sont regroupé·e·s sous ce terme, construit « en creux » des autres catégories. Les personnes « inactives » sont perçues comme en retrait du système d'emploi et s'opposent ainsi aux actif·ve·s, qu'elles et ils soient occupé·e·s (comme les personnes en emploi) ou non (chômeur·euse·s).

Deux indicateurs principaux sont construits à partir de ces deux catégories : le taux de chômage et le taux d'emploi. Ils ont des ambitions différentes. Le taux de chômage restreint la population des « sans-emploi » aux chômeur·euse·s et le dénominateur à la population active (personnes au chômage et actif·ve·s occupé·e·s). Il est souvent conçu comme un indicateur des déséquilibres du système d'emploi : les chômeur·euse·s sont considéré·e·s comme des personnes qui souhaitent avoir un emploi mais dont la demande n'est pas

satisfaite. Le taux d'emploi est quant à lui calculé en divisant le nombre d'individus ayant un emploi par le nombre total d'individus dans une population donnée, souvent la population âgée de 15 à 64 ans. Il illustre l'utilisation de la main d'œuvre potentiellement disponible. Mais il peut également être conçu comme une mesure de la participation de la population au système d'emploi, et, plus largement, au système de protection sociale qui lui est lié.

L'indicateur constitué par le taux de chômage est évidemment essentiel à prendre en compte lorsqu'on s'intéresse aux évolutions du système d'emploi : dans de nombreux travaux sur ce sujet, la pertinence de la distinction entre les notions de chômage et d'inactivité est attestée et la prise en compte de la population « inactive » ne ferait pas sens ; c'est le cas d'études qui n'ont pas vocation à analyser la situation professionnelle de la population en âge d'activité mais qui se placent dans la vision économique du plein-emploi comme situation de faible taux de chômage. Toutefois, le recours exclusif au taux de chômage apparaît limité lorsqu'on interroge la notion de plein-emploi.

Rappelons en effet que ces catégories statistiques et administratives – telles que celles de chômage, d'emploi et d'« inactivité » – sont le résultat de normes sociales en évolution (Desrosières, 2008, 2001, 1993 ; Salais et *al*., 1986) : la définition de ces catégories et les enregistrements statistiques qui en découlent font l'objet d'arbitrages et sont marqués par des contextes sociaux et politiques particuliers. Comme l'affirme Alain Desrosières : « avant d'être un nombre, l'indicateur est un énoncé sur la société » (Desrosières, 2008, p. 193). Les définitions du chômage, de l' « inactivité » et de l'emploi sont l'objet d'enjeux importants car la façon dont on recense le non-emploi pèse fortement sur les résultats d'indicateurs économiques et politiques (Maruani et Meron, 2012 ; Maruani, 1996). Ainsi, alors que « les femmes ont toujours travaillé[25] » (Schweitzer, 2002), la dimension normative de la catégorie « emploi » a écarté un grand pan de l'activité féminine (Maruani et Meron, 2012, p. 53). De même, le choix a été fait de différencier le non-emploi des chômeur·euse·s de celui des « inactif·ve·s » selon des critères de disponibilité et d'actes de recherche d'emploi. Pourtant,

[25] Le taux d'activité professionnelle des femmes – au sens où on l'entend aujourd'hui – était d'environ 30 % au début du XIXe siècle et de 36 % au début du XXe siècle. Il a reculé au cours de la première moitié du XXe siècle sous l'effet conjugué des mutations touchant les structures productives, de la transformation du système de formation et du maintien d'une forte fécondité. Il a atteint son point le plus bas vers 1960 avant de progresser de nouveau (Bihr et Pfefferkorn, 1996).

les frontières entre « inactivité », emploi et chômage sont particulièrement poreuses (Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet, 2003 ; Maruani, 2002, 2000, 1998 ; Guillemot 1996) : en effet, « l'inactivité, dans bien des cas, masque le chômage et doit être étudiée en tant que telle : une des formes d'exclusion du marché du travail, une des façons de gommer le chômage » (Maruani, 2000 [2011], p. 75). Par ailleurs, et de façon dialectique, les catégories statistiques « ancrent » les normes sociales qui ont participé à leur détermination. Elles concourent ainsi à leur perpétuation et à l'inertie de l'évolution des comportements.

Dans le cadre d'une analyse de l'évolution du système d'emploi à moyen terme, on propose de porter le regard sur le miroir inverse de l'emploi – l'absence d'emploi – en prenant conjointement en compte l'évolution des effectifs et caractéristiques des personnes relevant des catégories « chômeur·euse » et « inactif·ve ». Prenant acte de la centralité de l'emploi et du travail au sein de l'organisation sociale française contemporaine (Castel, 2009, 1995)[26], on va donc s'intéresser ici aux situations de non-emploi – c'est-à-dire aux activités non reconnues comme relevant de l'emploi – dans leur ensemble au sein de la population en âge de travailler et non scolarisée. C'est également dans cette position que s'inscrit l'Union européenne qui a fait le choix d'adopter un indicateur plus global que le « taux de chômage » pour caractériser l'état des systèmes d'emploi européens[27].

Trois indicateurs peuvent être distingués :

- la proportion de chômeur·euse·s dans la population : il s'agit du nombre de personnes au chômage au sens du BIT divisé par la population non scolarisée et non retraitée en âge d'être active (15-64 ans) ;
- la proportion d' « inactif·ve·s », c'est-à-dire les effectifs d' « inactif·ve·s » au sens du BIT divisés par la population non scolarisée et non retraitée en âge d'être active ;

[26] Pour une discussion sur la centralité du travail, voir l'article de D. Méda « Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain » (Méda, 2001b).

[27] Le « taux d'emploi » est identifié comme indicateur de résultat de la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi (Freyssinet, 2004). L'un des objectifs de l'Union Européenne quant à l'utilisation de cet indicateur est de permettre la comparaison des différentes configurations nationales. En effet, le taux de chômage ne prend pas en compte l'existence, dans certains pays, d'allocations versées à des personnes considérées comme « inactives » (en particulier en situation de handicap) mais qui seraient considérées comme chômeuses au sein d'autres systèmes de protection sociale (Desrosières, 2008, p. 205).

- la proportion de non-emploi, construit comme la somme des parts de chômeur·euse·s et d'« inactif·ve·s ». Il est mesuré en rapportant les effectifs de personnes sans emploi sur la population totale de la même tranche d'âge, non scolarisée et non retraitée.

$$\textit{Taux de non emploi} = \text{part du chômage} + \text{part de l'« inactivité»}$$

$$= \frac{\text{chômeur·euse·s + « inactif·ve·s » non scolarisé·e·s et non retraité·e·s}}{\text{population non scolarisée et non retraitée}}$$

S'il s'inscrit dans une perspective semblable à celle adoptée par l'Union européenne, le taux de non-emploi n'est pas pour autant conçu comme l'inverse du taux d'emploi. Ce dernier est en effet calculé en rapportant le nombre de personnes sans emploi (numérateur) à l'ensemble de la population en âge de travailler qui comprend aussi les personnes scolarisées et retraitées (dénominateur). Or, parce que cette thèse s'intéresse aux parcours professionnels[28], la mesure du non-emploi exclut les personnes scolarisées et retraitées. Ainsi, et contrairement au taux d'emploi, le taux de « non-emploi » porte sur une population qui peut apparaître comme une main d'œuvre potentiellement mobilisable : il n'est pas dépendant d'une plus grande participation au système d'emploi de la part des jeunes qui arrêteraient précocement leurs études ou des plus âgé·e·s – par un avancement ou un recul de l'âge de la retraite par exemple. Mais parce qu'il prend en compte une catégorie de personnes considérées comme éloignées de l'emploi que sont les « inactif·ve·s », il élargit considérablement la vision des situations marquées par l'absence d'emploi.

[28] Malgré leurs nuances, les termes « parcours », « carrière » et « trajectoire » sont employés de façon indifférenciée dans l'ensemble de la thèse.

Encadré 1.1. Mesurer le chômage et l' « inactivité »

Il existe trois façons de définir et donc de mesurer le chômage en France : la première, annuelle, suit les recommandations du Bureau international du Travail (BIT) ; la deuxième est mensuelle et porte sur les effectifs de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de Pôle emploi ; la dernière, apériodique, est celle du recensement de la population. Ces trois acceptions ne se recouvrent pas totalement.

Pour le BIT, un chômeur·euse est une personne en âge de travailler qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ; être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ; avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois (voir l'annexe 1.2, p. 406)[29]. Le taux de chômage au sens du BIT est mesuré chaque trimestre par l'Insee à partir des déclarations faites par les enquêté·e·s de l'enquête Emploi[30]. Cette mesure assure une comparabilité au niveau international mais s'adapterait difficilement à des systèmes d'emploi marqués par un chômage durable dans lesquels les chômeur·euse·s découragé·e·s sont de plus en plus nombreux·ses (Guillemot, 1996). A l'inverse, le caractère extensif de la définition de l'emploi par le BIT intègre des situations de sous-emploi au sens qualitatif du terme puisqu'il suffit de n'avoir réalisé ne serait-ce qu'une heure de travail rémunéré au cours de la période de référence de l'enquête pour être considéré en emploi.

En France, la mesure du nombre de demandeur·euse·s d'emploi en fin de mois (DEFM) est liée à une démarche administrative puisqu'elle résulte d'un enregistrement auprès de Pôle emploi. Cinq catégories sont distinguées. La catégorie A est celle qui est le plus souvent commentée : elle regroupe les demandeur·euse·s d'emploi qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle au cours du mois et qui sont tenu·e·s d'effectuer des « actes positifs de recherche d'emploi ». Les autres catégories correspondent plutôt au « halo du chômage »[31] (travail occasionnel, sous-emploi, non disponibilité rapide ou absence de recherche active

[29] Le fait d'être simplement inscrit comme demandeur·euse d'emploi auprès de Pôle emploi n'est pas considéré comme un « acte positif de recherche d'emploi » par le BIT.

[30] Sur l'estimation du taux de chômage à partir des enquêtes Emploi, consulter l'annexe 1.3 page 406.

[31] Pour un développement sur le concept d'halo du chômage voir le chapitre suivant, pages 96 et 97.

d'emploi), bien que celui-ci soit mesuré à partir de l'enquête Emploi et non à partir des effectifs de DEFM.

Le chômage peut aussi être évalué à partir de déclarations spontanées lors du recensement de la population. Sont considérées comme chômeuses les personnes qui se déclarent comme telles et qui recherchent un emploi ainsi que les mères et pères au foyer et les retraité·e·s qui recherchent une activité professionnelle. Comme le soulignent Margaret Maruani et Monique Meron (2012) il s'agit d'une appréhension subjective de l'appréciation des individus vis-à-vis de leur rapport à l'activité mais aussi de la légitimité de se déclarer comme chômeur·euse alors que celle-ci varie selon le contexte. Elle est donc délicate à mobiliser dans le cadre d'une comparabilité internationale ou historique.

Le choix a été fait de recourir à la catégorisation du chômage, de l' « inactivité » et de l'emploi au sens du BIT. Cette décision est motivée par le fait que la situation de chômeur·euse repose sur des critères factuels de recherche et de disponibilité déclarés par l'enquêté·e qui ne sont pas directement liés aux évolutions administratives ou réglementaires. Mais l'activité au sens du BIT n'est renseignée dans les enquêtes Emploi que depuis 1982. Entre 1968 et 1974, les données des enquêtes sont issues de déclarations de la part des enquêté·e·s. A partir de 1975, le questionnaire de l'enquête Emploi permet d'estimer le chômage selon une définition dérivée des recommandations du BIT selon laquelle est « au chômage toute personne qui "est dépourvue d'emploi", "est à même de travailler", "cherche un emploi rémunéré" et "est en quête de cet emploi" » (Insee, 1978)[32]. Cette nouvelle définition n'a qu'un impact marginal sur la comptabilisation du nombre de chômeur·euse·s (Goux, 2003), ce qui permet de supposer qu'une analyse des évolutions du non-emploi en France sur le moyen terme est bien pertinente à partir de l'enquête Emploi. Enfin, le choix a été fait de considérer les militaires du contingent, « inactifs » au sens du BIT, comme des actifs occupés. Ce choix, cohérent avec la définition adoptée du non-emploi, a des conséquences quantitativement peu importantes sur l'ensemble de la population mais sensibles sur le taux d'emploi des jeunes hommes.

[32] Cité par Goux (2003, p. 47).

1.3. Les « trente glorieuses » comme âge d'or pour l'emploi : un postulat largement partagé…

Si l'on s'est attardé longuement sur la question de la définition du plein-emploi c'est parce qu'il est particulièrement important d'avoir du recul sur cette notion. En effet, les auteur·e·s qui assimilent « trente glorieuses » et plein-emploi sont nombreux·euses. Afin d'illustrer les sauts conceptuels communément repérables dans la littérature sur le sujet, le propos est limité à deux d'entre eux, R. Castel et L. Chauvel : le premier parce qu'il représente la figure tutélaire de la thèse d'inversion tendancielle du progrès social et le second parce qu'il concentre son analyse sur les conséquences de ce basculement sur les différentes générations de travailleur·euse·s.

R. Castel a beaucoup travaillé sur la question de l'emploi et du travail en France, en particulier dans une perspective historique. Dans *Les Métamorphoses de la question sociale* (1995) comme dans *La Montée des incertitudes* (2009), il cherche à prendre la mesure du phénomène d' « effritement de la société salariale ». R. Castel veut notamment expliquer « la présence, apparemment de plus en plus insistante, d'individus placés comme en situation de flottaison dans la structure sociale, et qui peuplent ses interstices sans y trouver une place assignée » (Castel, 1995, p. 16).

Pour R. Castel la période 1945-1975 est marquée par le processus de construction de la société salariale, conséquence d'une forte croissance économique et d'un rapport de force favorable aux travailleur·euse·s face au patronat. En dépit de prises de distance ponctuelles avec la terminologie « trente glorieuses »[33], la pensée de R. Castel tend à homogénéiser et à idéaliser la situation de l'emploi et du travail pendant cette période et à considérer le milieu des années 1970 comme la charnière entre deux modèles sociaux.

Pour R. Castel, depuis la fin des « trente glorieuses », « il y a du non-emploi et du sous-emploi, c'est-à-dire une pénurie de places disponibles sur le marché du travail susceptibles de satisfaire une demande complète de plein emploi » (*ibid.*, p. 114). Le déficit de places

[33] Comme lorsqu'il explique que « de guerres coloniales en conflits sociaux aigus, la société française s'est certes modernisée, mais elle restait marquée par de très fortes inégalités et par beaucoup d'injustice » (Castel, 2009, p. 15).

occupables dans la structure sociale engendre des « inutiles au monde » ou des surnuméraires. Comme on l'a vu, cela constitue pour R. Castel l'un des trois points de cristallisation de la nouvelle question sociale :

> « Le chômage de masse et la précarisation des relations de travail qui s'aggravent l'un et l'autre au cours de la décennie suivante [les années 1980], parce qu'ils s'entretiennent l'un l'autre, sont les deux grandes manifestations d'une déstabilisation profonde des régulations de la société salariale. […] Mais au fil des années il est devenu de plus en plus clair que, pour un nombre croissant de travailleurs, la relation d'emploi cessait d'être le socle stable à partir duquel pouvait se nourrir le projet de construire une carrière, de maîtriser les aléas de l'avenir et de juguler l'insécurité sociale. » (*ibid.*, p. 96).

Or, l'absence d'emploi et la dégradation du statut de l'emploi ont un effet corrosif sur le principal pilier de l'Etat social, provoquant une « montée des incertitudes ». En effet pour R. Castel, les inégalités s'aggravent mais surtout « on assiste à une transformation du régime des protections lui-même qui fait que les "individus par défaut" sont renvoyés vers des formes inférieures de protections » (*ibid.*, p. 28). Ces prestations seraient inférieures aux assurances tirées du travail et s'inscriraient de plus en plus souvent dans une logique de contrepartie, témoignant de la progression de la logique marchande dans le champ social et de l'extension de l'appel à la responsabilité de l'individu. Ce nouveau modèle s'affirmerait au détriment du premier, bouleversant à la fois le rapport au travail et à l'emploi mais aussi, plus généralement, le modèle d'organisation sociale caractéristique de la France des « trente glorieuses ».

Comme R. Castel, L. Chauvel insiste sur l'effritement du modèle d'Etat-providence mais l'analyse du point de vue d'une concurrence entre générations. Dans *Le destin des générations* (1998a) il développe la thèse du conflit générationnel selon laquelle les « générations du plein-emploi » qui connurent les « trente glorieuses » ont été les principales bénéficiaires du modèle de protection sociale français, au détriment des générations suivantes. L. Chauvel fait référence aux « trente glorieuses » – qu'il nomme aussi « Trente fabuleuses » – dès la première page du *Destin des générations* ; l'ouvrage de J. Fourastié est la première référence bibliographique qu'il cite. L. Chauvel insiste sur l'idée de l'existence d'un plein-emploi pendant la période 1945-1975, en particulier au cours de la

« décade dorée » entre 1965 et 1975. Depuis, avec la persistance d'un haut niveau de chômage, la France connaîtrait une « période de crise » :

> « […] le ralentissement économique depuis le milieu des années 1970 a bien eu des conséquences importantes sur la structure sociale. Si, globalement, en analysant les données de l'ensemble de la population active, les évolutions sont en demi-teinte, ni extraordinaires, ni catastrophiques, une fois prises en considération les cohortes, les conséquences de la "crise" apparaissent nettement. » (Chauvel, 1998a, p. 102).

R. Castel et L. Chauvel – mais aussi de nombreux·ses autres sociologues – effectuent un saut conceptuel entre les deux définitions du plein-emploi que nous avons exposées précédemment : les « trente glorieuses » se caractérisent bien par un taux de chômage qui ne dépasse pas celui du chômage frictionnel ; mais ces auteurs généralisent ce propos en assimilant le plein-emploi à l'ensemble de la population d'âge actif. Le plein-emploi des économistes défini comme un faible taux de chômage devient sous leur plume le plein-emploi d'une société toute entière, dans laquelle les « inactif·ve·s » – pourtant nombreux·ses pendant la période des « trente glorieuses » – sont invisibilisé·e·s. Au regard de cet « âge d'or », les années *post*-1975 sont décrites comme une période sombre marquée par une inversion de la tendance au progrès social. Cette conception sera abondamment reprise et vulgarisée auprès du grand public sans faire l'objet d'une véritable discussion.

Si de nos jours l'expression « trente glorieuses » est souvent associée à l'idée de plein-emploi, ce lien n'est jamais évoqué par J. Fourastié qui n'aborde pas la question du chômage dans *Les Trente Glorieuses ou la révolution invisible*. Il est vrai que ce dernier est extrêmement faible au moment de la rédaction de l'ouvrage : à cette époque, l'idée dominante est qu'il s'agit d'un phénomène conjoncturel et cyclique, expliqué par une récession d'ampleur anormale mais qui sera suivie d'un retour rapide à un plein-emploi. Et J. Fourastié, même s'il ne croit pas à une nouvelle période de forte croissance, n'en tire pas pour autant des conclusions sur le niveau d'emploi. C'est donc postérieurement à l'ouvrage de J. Fourastié que le concept de plein-emploi est explicitement associé à celui des « trente glorieuses » par des auteurs comme R. Castel et L. Chauvel.

1.4. … mais aussi critiqué

Rares sont les auteur·e·s à interroger directement l'idée selon laquelle les « trente glorieuses » correspondraient à un âge d'or de l'emploi et que, consécutivement, les années *post*-1975 seraient marquées par une dégradation du système d'emploi en général et par la fin du plein-emploi en particulier. La notion de « trente glorieuses » a toutefois fait l'objet de nombreuses critiques sur lesquelles nous proposons de revenir maintenant. Cette référence temporelle est-elle pertinente ? Dans quelle mesure l'image de l'emploi pendant les « trente glorieuses » relève-t-elle d'une vision idéalisée ? On verra que cette période ne constitue pas une ère d'apogée de la condition salariale, que sa chronologie peut être considérée comme erronée, que la notion exprime avant tout un rapport nostalgique face à « un âge d'or perdu » et qu'elle peut être remise en question dans le cadre d'une analyse qui tienne compte des rapports sociaux de sexe.

Plusieurs auteur·e·s remettent en question l'idée selon laquelle cette période est tout entière caractérisée par une forme très stabilisée de salariat. Selon Bernard Friot (1998), la période 1946-1975 n'est pas une ère pendant laquelle le salariat est stable. B. Friot questionne en particulier le « "compromis institutionnalisé" […] censé dater de 1945 et ouvrir trente ans de paix sociale sur la base d'une collusion entre le mouvement ouvrier et le patronat » (Friot, 1998, p. 50). L'auteur insiste sur le fait que les années 1950 et 1960 ont été des années de très grande conflictualité et que le salariat n'a été constitué qu'à la fin des années 1970 – lorsque les ouvrier·ère·s et les employé·e·s y accèdent – et non à la fin des années 1940. Dans ce sens, les travaux d'Anne-Sophie Beau (2004) sur le secteur du commerce montrent ainsi que le patronat a souvent recours à des formes d'emploi qui ne faisaient l'objet d'aucune législation protectrice au niveau national (auxiliaires, vacataires et emplois à temps partiel), y compris pendant la période des « trente glorieuses ». Toutefois la science économique décrète la « crise » du salariat à la fin des années 1970. En ne réduisant pas la période à sa dimension économique mais en y intégrant aussi une dimension sociologique, ces auteur·e·s permettent de remettre en question la vision idéalisée et très largement partagée des « trente glorieuses ».

Par ailleurs, même en restant dans le domaine restreint de l'économie, cette période « dorée » apparaît comme exceptionnelle lorsqu'elle est comparée aux autres périodes d'expansion. Mais remise dans un contexte séculaire elle n'est peut-être qu'un rattrapage de la période 1929-1945[34] ou de la période 1914-1945 (Piketty, 2013, p. 161). Le recours au qualificatif « glorieuses » apparaît donc au mieux comme exagéré pour évoquer cet « âge d'or » tout relatif.

La controverse porte également sur la durée des « trente glorieuses ». J. Fourastié évoque bien l'hétérogénéité de la période quand il affirme que « les chiffres marquent donc de puissants et exceptionnels mouvements au cours de la période 1946-1975 avec un démarrage relativement lent de 1946 à 1954 et un paroxysme de 1968 à 1975 » (Fourastié, 1979, p. 98) mais l'ensemble de son propos tend à l'homogénéiser. Plusieurs travaux en histoire économique insistent au contraire sur l'existence de plusieurs phases au cours de cette partie du XXe siècle. Dans son *Histoire de l'économie française depuis 1945* Jean-François Eck (2000) propose par exemple de distinguer deux périodes : la « reconstruction » de la Libération à la fin des années 1950 et « l'ouverture », de 1959 jusqu'au choc pétrolier de 1973 :

> « L'expression de "miracle français" pour caractériser la décennie [les années 1950] est donc un peu forcée, d'autant plus que les années soixante marqueront, contrairement à ce que l'on observe souvent ailleurs, une tendance à l'accélération qui permet de situer véritablement à cette période la grande expansion des "Trente Glorieuses". » (Eck, 2000, p. 5).

Au-delà de l'histoire économique, on peut remarquer que les mouvements mis en avant par J. Fourastié pour justifier l'usage du qualificatif « glorieux » sur la période 1945-1975 sont à l'œuvre depuis de nombreuses années (augmentation de l'espérance de vie, accès à la culture) ou débutent seulement dans les années 1960 (c'est en particulier le cas de la diffusion des biens de consommation). C'est ainsi la durée même des « trente glorieuses » qui est remise en question, des auteur·e·s comme Henri Mendras et Laurence Duboys Fresney (1998) considérant qu'elles n'auraient duré que vingt ans.

[34] Carré J. et *al.* (1973). Cités par Friot et Rose (1996, pp. 17-18).

Les « trente glorieuses » ne constituent pas non plus une période unifiée du point de vue des perceptions contemporaines. J. Fourastié le reconnaît lui-même à la fin des années 1980 : « en France, de nombreux traits de la période traditionnelle ont perduré jusque vers 1960, et l'accélération de l'évolution est de plus en plus forte » (Fourastié et Fourastié, 1987, p. 21). Rémy Pawin a tenté d'objectiver ce fait en analysant les réponses à différentes enquêtes menées à cette époque sur la perception de la situation actuelle et du futur. Dans un article intitulé « Retour sur les "Trente Glorieuses" et la périodisation du second XXe siècle », il explique que l'époque faste ne débute qu'aux alentours de 1962, lorsque la France entre dans une phase de paix. Par contre, la borne 1975 marque bien une rupture vécue comme telle sur le moment, les années précédentes étant marquées « par une vision plus sereine de l'évolution historique et par la prégnance du récit focalisé sur l'amélioration de la vie quotidienne » (Pawin, 2013, p. 173). Du point de vue des perceptions individuelles et collectives, deux périodes peuvent donc être distinguées : la période 1948-1962, caractérisée par une forte croissance, de nombreux investissements productifs, la Quatrième République et les guerres coloniales ; et la période 1962-1975, « construite et largement reçue comme un moment de progrès social, politique et culturel » (*ibid.*, p. 173). En conséquence, « il conviendrait de reconnaître que la locution "Trente Glorieuses" ne correspond pas à la quintessence des années 1945-1975 et brouille bien plus qu'elle n'éclaire cette période complexe et désunie, en l'homogénéisant indûment » (*ibid.*, p. 163).

On peut aussi interroger la connotation positive associée à la locution « trente glorieuses ». Cette expression n'a pas de pendant exact à l'étranger : certains moments des histoires nationales européennes ont reçu des qualificatifs assez proches, mais aucun ne leur est strictement équivalent (Pawin, 2013, p. 156). Et comme nous l'avons vu, les recherches françaises récentes en histoire mettent désormais en valeur la complexité de l'époque. Ainsi, pour R. Pawin, la consécration du terme « trente glorieuses » exprimerait ainsi avant tout une forme de nostalgie propre aux années 1980-1990 :

> « L'expression [« trente glorieuses »] ne correspond ni à l'histoire économique et sociale de cette période, ni aux perceptions contemporaines ; elle introduit une homogénéité illusoire et dérobe la réalité historique ; elle sous-estime le poids des événements diplomatiques, politiques, culturels ou sociaux dans la structuration des récits subjectifs et fait fi de l'histoire perçue par les acteurs. » (Pawin, 2013, p. 174).

Enfin, l'existence d'un plein-emploi pendant les « trente glorieuses » est interrogée par la sociologie de l'emploi et du travail féminin. Les travaux sur l'emploi des femmes ont beaucoup moins recours à l'expression « trente glorieuses » que ceux relevant de la sociologie générale de l'emploi. La critique de cette notion est parfois explicite, comme lorsque M. Maruani nous invite à remettre en question le caractère « glorieux » d'un « plein-emploi masculin à l'ombre de la sous-activité féminine » (Maruani, 2002, p. 128). Toutefois cette remise en question n'a pas fait à ma connaissance l'objet d'une réflexion ou d'une démonstration approfondies en sociologie de l'emploi. Par ailleurs, les travaux étiquetés comme féministes ont eu de grandes difficultés à s'imposer comme références en sociologie générale de l'emploi, cette dernière se caractérisant jusqu'au début des années 2000 par un masculino-centrisme important – c'est beaucoup moins le cas aujourd'hui, les chercheur·euse·s qui s'intéressent aux évolutions de l'emploi intègrent souvent les questions liées aux rapports sociaux de sexe dans leurs analyses (c'est notamment le cas de Thomas Amossé et Mohammed-Ali Ben Halima, 2010 ou encore de G. De Larquier et D. Remillon, 2008).

Pour résumer, la vision assez statique des auteur·e·s qui reprennent à leur compte la périodisation proposée par J. Fourastié peut être jugée excessivement simplificatrice et la temporalité décrite peut être remise en question. Il est possible de voir l'histoire autrement et de proposer une nouvelle version du récit sur l'évolution de l'emploi en France depuis les « trente glorieuses ». Suivant l'intuition exposée avec prudence par B. Friot et José Rose selon laquelle « le plein-emploi de l'après guerre n'est peut-être qu'une apparence » (Friot et Rose, 1996, p. 15) et au regard des travaux sociologiques sur l'emploi féminin, la suite de ce chapitre sera consacrée à l'exposé des éléments qui remettent en question le postulat du plein-emploi des « trente glorieuses », en portant le regard sur l'évolution de l'(in)activité féminine.

2. Les femmes, grandes oubliées du paradigme du plein-emploi des « trente glorieuses »

Examinons maintenant les différents éléments qui paraissent de nature à interroger et relativiser l'idée d'un plein-emploi pendant la période des « trente glorieuses » et l'opposition générationnelle qui en découle en matière d'emploi. Pour ce faire, il convient de prendre en compte les situations de non-emploi dans un sens beaucoup plus large que celui qui est habituellement retenu, en agrégeant les situations de chômage et d'« inactivité ». On verra ensuite en quoi la dimension sexuée s'impose pour en comprendre les grands mouvements. Deux approches complémentaires sont proposées. La première a recours à des données transversales, relatives à une année donnée. Ce regard est complété par une approche pseudo-cohortale (voir l'encadré 1.2. pages 72 et suivantes) qui agrège des données transversales selon la cohorte de naissance et offre une nouvelle lecture des transformations du non-emploi et de l'emploi.

2.1. Une approche sexuée des évolutions du non-emploi

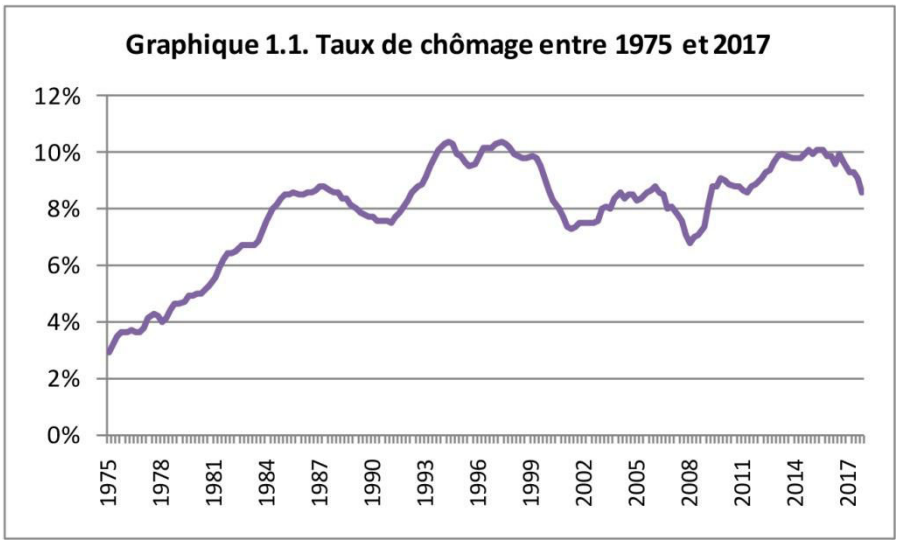
Intéressons-nous dans un premier temps à l'évolution du taux de chômage, dont la massification constitue l'un des fondements qui permet de qualifier les années *post*-1975 d'années de crise de l'emploi ou de sous-emploi. Cette évolution sera ensuite analysée au regard de celle de l' « inactivité » et du non-emploi au sens large. Les données mobilisées sont issues des enquêtes Emploi[35].

De plus en plus de personnes en emploi

Sur quels éléments se base le postulat selon lequel les « trente glorieuses » ont été une période de plein-emploi ? Exclusivement sur l'analyse de l'évolution du taux de chômage. Celui-ci connaît effectivement un développement rapide et massif à partir du milieu des années 1970, touchant environ 3 % de la population active en 1975 contre 10 % aujourd'hui (voir le graphique 1.1 page suivante). Depuis le milieu des années 1980, il se maintient à un

[35] Pour un développement sur les enquêtes emploi, voir l'annexe 1.4. page 407. Les variables utilisées pour construire les catégories sont présentées dans l'annexe 1.5 page 409.

niveau élevé, presque toujours supérieur à 8 %. Les effectifs des demandeur·euse·s d'emploi traduisent également une très forte montée du chômage : 500 000 personnes disponibles et à la recherche d'un emploi étaient inscrites à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) mi-1974 (Revoil, 1976). Elles étaient 5,6 millions à être inscrites à Pôle emploi en janvier 2018, dont trois millions et demi en catégorie A (personnes sans emploi tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi)[36]. Ces constatations semblent alimenter la thèse selon laquelle les « trente glorieuses » connaissaient une situation de plein emploi qui s'est ensuite dégradée par la diffusion d'un chômage massif et durable.



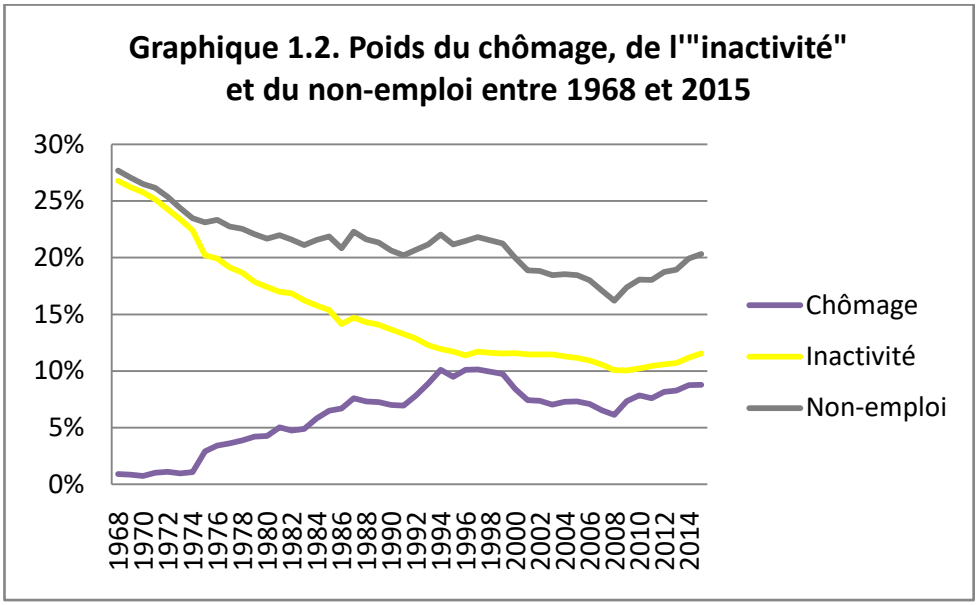
Source : Insee, enquêtes Emploi.
Champ : population des ménages, personnes de 15 ans à 64 ans résidant en France métropolitaine.
Notes : données pondérées et corrigées des variations saisonnières et des ruptures de série (calculs Insee).
Lecture : en 1975, le taux de chômage des personnes âgées de 15 à 64 ans est de 3,3 %.

Mais la mobilisation d'autres indicateurs conduit à relativiser le postulat du plein-emploi pendant les « trente glorieuses » : en effet, lorsque l'on prend en compte toutes les personnes qui n'ont pas d'emploi alors qu'elles sont en âge de travailler et qui ne sont ni retraitées ni scolarisées, on constate une baisse de la proportion de personnes sans emploi. Précisons que le propos est ici restreint à la catégorie d'âge intermédiaire des 25-49 ans pour évacuer les problématiques spécifiques liées à l'emploi (et au non-emploi) des plus jeunes et des plus âgé·e·s. Ce choix permet de comparer « ce qui est comparable » en centrant le propos sur le « cœur de carrière » mais met de côté deux phénomènes majeurs : l'essor de la scolarisation des jeunes – il est délicat de comparer la situation vis-à-vis de

[36] Source : Pôle emploi.

l'emploi des rares jeunes non scolarisé·e·s à 18 ans des cohortes récentes à ceux·elles des générations précédentes – et les transformations qui ont affecté les travailleur·euse·s les plus âgé·e·s (modification de l'âge de départ à la retraite, mise en œuvre de dispositifs de préretraite, etc.).

Le graphique 1.2 permet d'abord de constater qu'en 1968 – nous sommes alors au cœur des « trente glorieuses » – l'emploi est loin d'être généralisé puisque plus d'un quart de la population âgée de 25 à 49 ans non retraitée et non scolarisée n'occupe pas d'emploi. A cette époque, l' « inactivité » constitue l'écrasante majorité des situations de non-emploi. Le chômage n'est qu'extrêmement marginal. L'impressionnante courbe d'évolution du chômage observée sur le graphique 1.1 (page précédente) se retrouve finalement « écrasée » par celle, beaucoup moins médiatisée, de l' « inactivité ».



Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur)[37].
Champ : population des ménages, 25 ans-49 ans résidant en France métro., hors scolaires et retraité·e·s.
Notes : données pondérées ; les pointillés marquent les ruptures de série de l'enquête Emploi.
Lecture : en 1968, 0,9 % des 25-49 ans non scolarisé·e·s et non retraité·e·s sont au chômage, 27 % sont « inactif·ve·s ». En conséquence, le taux de non-emploi – conçu comme la somme du poids du chômage et de l' « inactivité » – est de 28 %.

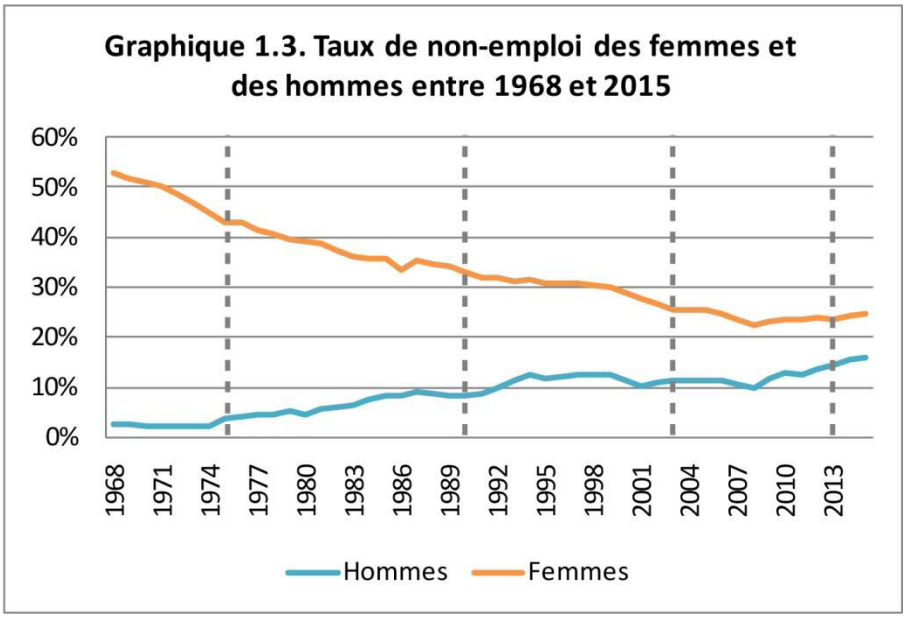
Le graphique 1.2 illustre deux mouvements parallèles : une montée du chômage (1 % en 1968, 10 % en 2015) et une baisse très forte de l' « inactivité » (de 27 % en 1968 à 11,5 % en

[37] Sauf indication contraire, les calculs qui ont servi de base aux graphiques sont de l'auteure.

2015). La conjonction de ces deux mouvements induit une baisse du taux de non-emploi : 28 % des 25-49 ans étaient sans emploi au début des années 1970 contre 20 % dans les années 2010. Ces résultats sont cohérents avec les travaux qui identifient les années 1960 comme l'un des moments-clés de l'évolution des taux d'activité féminine (Maruani et Meron, 2012 ; Maruani 2000 ; Marchand et Thélot, 1991), la pente de la courbe étant très forte entre 1968 et 1975. Ils sont par contre nettement moins en accord avec la pensée commune d'un plein-emploi pendant les « trente glorieuses ».

Hausse de l'emploi féminin, baisse de l'emploi masculin

La baisse importante du non-emploi au cours des cinquante dernières années est la traduction d'un fait largement connu et documenté : l'arrivée massive des femmes dans le système d'emploi et son corollaire, la féminisation de la population active (Maruani et Meron, 2012 ; Laufer et *al*., 2001 ; Battagliola, 2000 ; Maruani, 1996…). Entre 1975 et 2017, plus de 3,5 millions d'emplois ont été créés ; entre 1982 et 2006, 84 % des créations nettes d'emplois en France ont bénéficié à des femmes (Davezies, 2012). En 1968, plus d'une femme sur deux âgée de 25 à 49 ans n'exerçait pas d'emploi. Cette proportion a été divisée par deux au milieu des années 2010. Le graphique 1.3 (voir page suivante) montre à quel point ce mouvement est massif et important. En comparaison, l'ampleur du développement du non-emploi dans la population masculine est bien moins sensible. Et pourtant, la part des hommes hors de l'emploi a été multipliée par cinq entre 1968 et 2015, passant de 2,5 % à plus de 16 %. Pour les deux sexes, le poids du chômage a bien augmenté de façon importante sur l'ensemble de la période, et en particulier à partir de 1975. Mais cette croissance est accompagnée d'une forte baisse de l' « inactivité » féminine qui conduit au recul du non-emploi constaté sur le graphique 1.2 (page précédente).



Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : population des ménages, 25 ans-49 ans résidant en France métro., hors scolaires et retraité·e·s.
Notes : données pondérées ; les pointillés marquent les ruptures de série de l'enquête Emploi.
Lecture : en 1968, 53 % des femmes et 2,5 % des hommes n'étaient pas en emploi (chômeur·euse·s et « inactif·ve·s »).

Les femmes sont de plus en plus actives mais aussi de plus en plus souvent au chômage. Trois types d'explication sont envisageables pour expliquer la baisse de l' « inactivité » et la montée concomitante du chômage. Le premier élément d'explication renvoie à une « mise en emploi » de personnes qui ne s'inséraient auparavant pas ou seulement de façon temporaire dans le système d'emploi (les femmes en majorité mais aussi par exemple les personnes en situation de handicap) ; c'est en particulier le cas des mères d'un ou deux enfants âgées de 25 à 44 ans (Eck, 2000, p. 154). Les travaux sur l'activité domestique des femmes ont déjà souligné l'importance du travail informel[38]. Bien que celui-ci reste toujours très important, il a connu une normalisation progressive vers l'emploi salarié. Ainsi, cette « mise en emploi » résulte en partie de l'important développement du secteur tertiaire qui a constitué une manne d'emplois pour la population féminine (Maruani et Meron, 2012 ; Maruani, 2001 ; Battagliola, 2000 ; Gardey, 1998 ; Gauvin, 1995 ; Marchand et Thélot, 1991). Au cours du XXe siècle, les femmes accèdent également à des emplois dans des secteurs d'activité caractérisés comme masculins : elles apparaissent ainsi comme une main d'œuvre non qualifiée bon marché pour l'industrie à la fin des années 1970. Scolarisées et bien

[38] Pour une synthèse sur ce sujet, voir Lurol (2001).

réparties sur le territoire (à l'inverse des travailleurs immigrés), les femmes sont encore inorganisées sur le plan syndical, contrairement aux ouvriers « traditionnels » – entendons masculins – de l'industrie. Elles intéressent donc les employeur·euse·s qui cherchent à remplir les nouvelles chaînes industrielles (Freyssenet, 1977). La participation accrue des femmes au système d'emploi est facilitée par la mise en place de dispositifs de garde d'enfants individuels et collectifs qui s'inscrivent dans le champ de la politique familiale mais qui relèvent aussi de celle de l'emploi (voir l'encadré 1.2. page suivante). Mieux intégrées dans le système d'emploi, les femmes qui se trouvent privées d'emploi relèvent alors du chômage et non de l' « inactivité », dans un processus de vases communicants qui fait passer une demande latente d'emploi à une demande explicite, ainsi que l'explique B. Friot :

> « Le chômage a progressé en même temps que le plein-emploi, car le second appelle le premier en désignant comme demandeuses d'emploi des personnes jusqu'alors désignées par une caractéristique biographique naturalisée ("femmes", "handicapés"…). » (Friot, 2012, p. 67).

Les deux autres éléments d'explication renvoient à la dimension normative du rapport à l'emploi. Tout d'abord, les définitions de l'activité et de l' « inactivité » ont évolué depuis 50 ans. Evidemment, la présence des femmes dans l'emploi est ancienne mais elle est largement occultée du fait qu'elle ne correspondait pas à la norme de l'emploi salarié :

> « Dans l'histoire de l'activité féminine, la nouveauté n'est donc pas tant le travail qui, sous des formes diverses, a toujours existé, mais plutôt l'emploi salarié, c'est-à-dire une forme de travail instituée et reconnue, autonome, clairement identifiable et extérieure à l'univers domestique**.** » (Maruani et Meron, 2012, p. 53).

De nombreuses activités traditionnellement féminines (comme le travail domestique ou les activités du *care*) sont par exemple toujours exclues du calcul du Produit Intérieur Brut (PIB) :

> « […] le système de représentation et d'évaluation qu'est la comptabilité nationale, élaboré par des hommes, est d'une certaine manière biaisé dès l'origine en faveur des activités exercées par ceux-ci : ne font partie de la « richesse nationale » que les activités donnant lieu à la production de biens et services destinés à l'échange marchand, ou qui sont fournis par les administrations publiques. » (Jany-Catrice et Méda, 2011, pp. 147-148).

Comme le souligne Aline Charles (2011) pour le cas canadien, la frontière entre activité et « inactivité » s'est déplacée dans la seconde moitié du XXe siècle : la première s'est élargie

au détriment de la seconde. Par exemple les conjointes d'indépendants ou les femmes exerçant des métiers du *care* (Fouquet, 2001) se sont vu reconnaître une professionnalité croissante. Il s'agit d'un mouvement qui a débuté à la fin du XIXe siècle (Battagliola, 2000 ; Gardey, 1998) et qui s'est accentué dans les années 1930, en lien avec la construction de la catégorie « chômeur·euse », fortement masculinisée, à l'instar du modèle de l'emploi salarié (Salais et *al.*, 1986). A la fin du XXe siècle, il s'incarne dans les débats sur le halo du chômage.

Enfin, et parallèlement à l'augmentation de l'activité féminine, on peut supposer qu'il est de moins en moins socialement « acceptable » d'être « inactif » ou « inactive », ce qui expliquerait une baisse des déclarations spontanées d' « inactivité » (Fouquet, 2004 ; Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet, 2003). Cet argument a une valeur explicative faible dans notre cas précis puisque la définition du BIT que nous avons adoptée à partir de 1982 ne se base pas sur des déclarations spontanées. Il peut toutefois expliquer en partie la baisse spectaculaire du taux d' « inactivité » observé avant 1982.

Encadré 1.2. Politique familiale et politique d'emploi des femmes

Comme l'expliquent Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier, la participation grandissante des femmes au système d'emploi s'est accompagnée de mesures de politique familiale parfois contradictoires :

> « La politique familiale française a pris ses distances avec le modèle de l'homme principal pourvoyeur des ressources du ménage et a peu à peu intégré le fait que les mères occupent un emploi, en mettant en place des mesures destinées à aider les familles à articuler travail et vie familiale. Mais, en excluant les hommes de cette problématique, elle a persévéré dans la voie d'un "maternalisme" peu soucieux de promouvoir l'égalité au sein des ménages tout en permettant aux femmes d'exercer une activité professionnelle. » (Fagnani et Letablier, 2005, p. 167).

Les mesures de politiques familiales s'inscrivent dans un premier temps au sein d'une politique nataliste qui cherche à favoriser le maintien de la femme au foyer. Les premières mesures sont instituées au milieu des années 1930 sous l'influence de l'Eglise catholique (Collombet, 2016). C'est aussi dans cet esprit qu'est créé en 1941 le dispositif de l'allocation de salaire unique (ASU). Remplaçant l'allocation de mère au foyer, son objectif est d'offir un

complément de revenu aux foyers de salarié·e·s n'ayant qu'un seul revenu professionnel : « […] son objet est de modifier le comportement d'activité de la jeune épouse, favorisant ainsi les naissances en encourageant son maintien au foyer » (Martin, 1998, p. 1120). Dans les années suivantes, entre la fin de la seconde guerre mondiale et les années 1960, les politiques familiales se sont essentiellement concentrées sur la protection des mères et des enfants, notamment en matière de santé (Fagnani et Letablier, 2005), tout en poursuivant un objectif nataliste. Aussi, « jusqu'aux années 1960, la politique familiale promut ainsi le modèle du couple traditionnel en aidant généreusement les familles où seul l'homme exerçait une activité professionnelle » (*ibid*., pp. 167-168).

Mais à partir de 1962, la faiblesse du montant de l'ASU favorise *in fine* l'activité professionnelle des femmes dont l'emploi permet de compléter le salaire de leur conjoint. Le dispositif sera supprimé en 1978, la politique familiale française commençant à intégrer « le paradigme de "la mère qui travaille" » (*ibid.*, p. 168) en tissant des liens de plus en plus nombreux avec les politiques relevant du champ de l'emploi. Les prestations sont maintenant liées à des dispositifs de retrait temporaire (et non plus permanent) du marché du travail (Collombet, 2016, p. 115), à l'instar du congé parental d'éducation créé en 1977, réservé en principe aux femmes[39]. Mais les préjugés sur la place de la femme ne disparaissent pas : en 1976 pour Christian Beullac, alors ministre du Travail sous le gouvernement de Raymond Barre, « il semble que si la femme, mère de famille, peut rester à la maison, c'est une bonne chose. Autant l'homme a pour vocation fondamentale de travailler dans les usines et les bureaux, autant une partie de la vie de la femme peut se passer ailleurs »[40]. La thématique de la conciliation, apparue dans le discours public dans les années 1970 insiste sur le fait que « les pouvoirs publics doivent […] venir en aide [aux femmes] pour qu'elles concilient leurs différents rôles féminins, de mère et accessoirement de travailleuse. Il faut les aider… » (Méda, 2011, p.32) : le développement des modes de gardes individuels et collectifs apparaît alors comme une solution adaptée à l'activité féminine dans un souci de meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de lutte contre le chômage.

[39] Ce congé ne fera l'objet d'une rémunération qu'à partir de 1985.

[40] Cité par D. Kergoat (1978 [2012], p. 49, note de bas de page n°29).

Les mesures de politique familiale françaises sont ambigües. L'allocation parentale d'éducation (APE) est un bon exemple de politique dont l'objectif n'est pas de favoriser l'emploi féminin mais de faire sortir du champ du chômage les parents de jeunes enfants. Créée en janvier 1985, cette prestation est versée lorsque l'un des deux parents cesse son activité professionnelle pour élever ses enfants dont l'un doit être âgé de moins de 3 ans ; une allocation réduite peut également être versée en cas d'activité à temps partiel. Après avoir vu son montant augmenter de 150 euros en 1985 à 370 euros en 1987, l'APE est étendue aux parents de deux enfants en 1994. Les effets de cette mesure de politique familiale ont été très importants : le taux d'activité des mères de famille d'au moins deux enfants a baissé de 15 points entre 1994 et 1997 (Minni et Moschion, 2010 ; Fagnani et Moschion, 2005). En 1997, 40 % des mères concernées bénéficiaient de cette mesure et « au total, leur chance d'être active plutôt qu'inactive relativement à une femme sans enfant est inférieure en 2008 à ce qu'elle était en 1975 » (Minni et Moschion, 2010, p. 7). L'APE sera remplacée en 2004 par le complément de libre choix d'activité qui consiste en une compensation financière en cas d'arrêt ou de réduction de l'activité professionnelle suite à une naissance mais qui peut être versée dès le premier enfant pour une durée de six mois.

L'objectif d'égalité entre hommes et femmes ne s'affirme progressivement dans la politique familiale que depuis la fin des années 1990 sous l'effet de l'Union Européenne. Cette dernière met au premier plan des objectifs d'incitation vis-à-vis de l'emploi et de neutralité des politiques vis-à-vis du genre. La mise en œuvre de la « nouvelle politique familiale » par le gouvernement de L. Jospin cherchera à poursuivre ces objectifs en augmentant les moyens réservés à l'accueil de jeunes enfants et en soutenant l'implication des pères dans la vie de famille (Fagnani et Letablier, 2005, p. 172), par exemple par le biais de la création du congé de paternité en 2001. C'est également dans cette nouvelle optique que la prestation partagée d'éducation de l'enfant a été mise en place en 2014. La durée de perception est réduite à deux ans si les deux parents ne prennent pas chacun une part de ce nouveau « congé parental » contre trois ans en cas de retrait de l'emploi de la part des deux parents. Comme l'explique Catherine Collombet, « pour la première fois depuis qu'existent des prestations visant à compenser la perte de revenus liée à un congé parental, une incitation au partage de son bénéfice entre les deux parents est mise en place » (Collombet, 2016, p. 111).

Le fait de prendre en compte le chômage et l'inactivité comme deux composantes complémentaires du non-emploi nous conduit à remettre en question le postulat de plein-emploi pendant la période des « trente glorieuses ». Avec une femme sur deux sans emploi en 1968, ce « plein-emploi » ne concerne que la moitié de la population française. Au contraire du discours dominant, nous avons vu que la part d'actif·ve·s occupé·e·s est en augmentation depuis la fin des années 1960. Une approche tenant compte du sexe permet en effet de différencier deux mouvements contradictoires et concomitants : une baisse de l'activité masculine avec développement des situations de chômage et d' « inactivité » et une hausse de l'activité féminine du fait d'une diminution importante de l' « inactivité » non compensée par la montée du chômage. Finalement, depuis le milieu des années 1970, le non-emploi a fait irruption dans les carrières masculines ; mais les femmes y étaient déjà massivement confrontées.

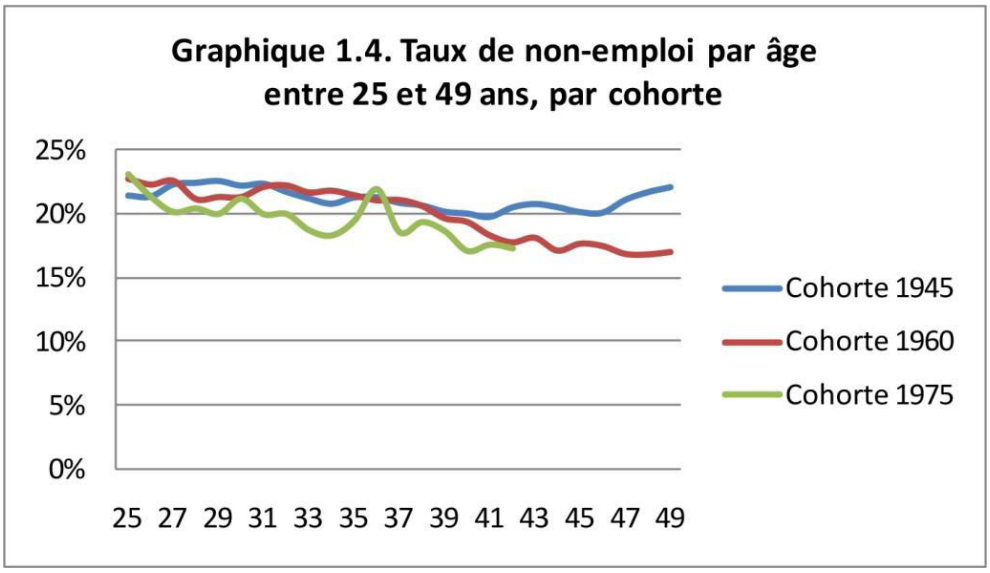
2.2. Une approche générationnelle des évolutions du non-emploi

Contrairement à l'idée communément répandue de dégradation de l'accès à l'emploi depuis la fin des « trente glorieuses », le fait d'observer l'évolution du non-emploi pour les hommes et les femmes a permis d'identifier deux dynamiques inverses : d'un côté, les hommes sont de moins en moins souvent en emploi ; de l'autre, les femmes le sont de plus en plus. Comment ces évolutions se sont-elles déroulées pour les différentes cohortes ? Une approche pseudo-cohortale, qui prend en compte l'année de naissance et le parcours de vie, permet d'en appréhender la temporalité et de saisir une relative stabilité du taux de non-emploi dans les trois cohortes mais aussi de mettre à jour des dynamiques à la fois longitudinales et sexuées.

Le niveau de non-emploi reste relativement stable au sein des trois cohortes

Les données des enquêtes Emploi ne permettent pas de valider l'idée selon laquelle l'accès à l'emploi se dégrade au fil des cohortes, au moins en ce qui concerne le « cœur de carrière ». Sur le graphique 1.4 (voir page suivante) on constate au contraire que le poids du non-emploi tend à diminuer entre les cohortes 1945, 1960 et 1975 tout en restant à un niveau toujours compris entre 16 % et 23 %. Cette baisse est concomitante avec la baisse de

l'ancienneté dans l' « inactivité » à chaque âge entre les trois cohortes. Le poids du non-emploi s'affaiblit avec l'avancée en âge pour les cohortes 1960 et 1975 alors qu'il reste à un niveau stable au sein de la cohorte 1945.



Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : population des ménages, personnes de 25 ans à 49 ans résidant en France métropolitaine nées entre 1942 et 1947 (cohorte 1945), 1958 et 1962 (cohorte 1960) et 1973 et 1977 (cohorte 1975), hors scolaires et retraité·e·s. Note : données pondérées.
Lecture : à 25 ans, 23 % de la cohorte 1960 est sans emploi.

La fenêtre d'observation ne permet pas de saisir le développement important des situations de non-emploi chez les moins de 25 ans. Il s'agit pourtant d'un phénomène majeur qui a fait l'objet de nombreux travaux[41]. Mais les résultats exposés sur le graphique 1.4 tendent à montrer que ces situations sont transitoires et qu'avec l'avancée en âge elles ont tendance à atteindre le même niveau qu'au sein des cohortes précédentes. S'il existe un effet de génération, celui-ci serait limité aux jeunes. Car dès 25 ans, le fait le plus marquant quant à l'évolution du non-emploi est l'absence de transformations majeures entre les trois cohortes.

[41] Voir notamment Fondeur et Minni (2006 et 2004).

Encadré 1.3. L'approche pseudo-cohortale[42]

Dans l'ensemble de la thèse, la question des évolutions en matière d'emploi est abordée à la fois par une approche transversale classique mais aussi par une comparaison de la situation de trois cohortes de naissance.

Les enquêtes Emploi fournissent des données transversales qui peuvent être analysées d'un point de vue longitudinal. Une approche par coupe glissante ou pseudo-cohortale telle que celle mobilisée ici permet de comparer la situation de différentes cohortes de naissance. Dans ce cas, contrairement à une approche longitudinale, ce ne sont pas des individus qui sont suivis mais des cohortes, appréhendées comme des groupes stables. La mise en œuvre de ce substitut aux sources longitudinales est simple : chaque cohorte est repérée successivement dans chaque enquête Emploi. Les données sont ensuite empilées. Comme l'explique Christian Baudelot, « il s'agit tout simplement de mettre bout à bout des coupes transversales et de suivre les évolutions des individus âgés de l'âge *y* une année *n* dans les caractéristiques des individus âgés, l'année *n + x*, de l'âge *y + x* […] » (Baudelot, 1983, p. 8). Ce type d'approche est très fréquent dans les analyses des cycles de vie (par exemple, Chauvel, 1998a) car « manié avec précautions et à propos de populations stables, cette technique de la coupe glissante livre des résultats beaucoup plus proches de ceux que l'on obtient par l'analyse longitudinale, que ceux qui découlent de la simple lecture d'une coupe transversale une année donnée » (Baudelot, 1983, p. 8).

Des dynamiques sexuées et cohortales

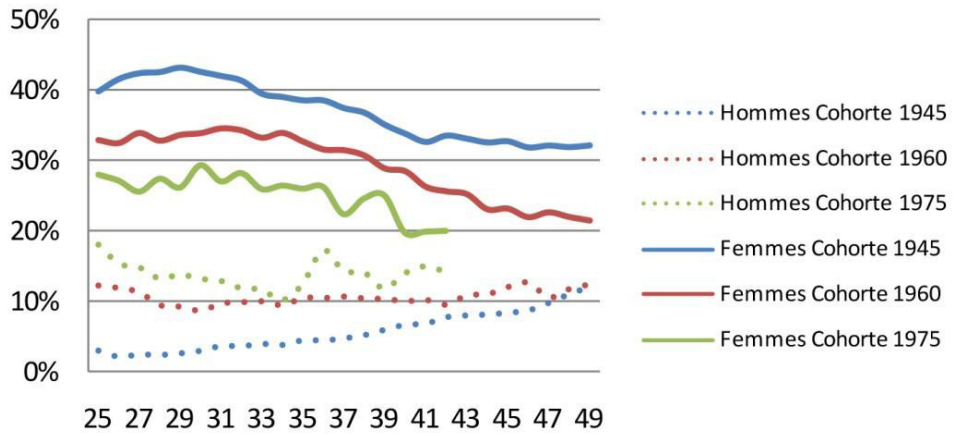
Ces évolutions par cohortes diffèrent selon le sexe qui apparaît comme une variable explicative majeure. Comme le montre le graphique 1.5 (voir page suivante), l'opposition en matière de non-emploi est d'abord et surtout une opposition entre hommes et femmes. Quels que soient l'âge et la cohorte, les femmes sont plus touchées que les hommes par l'absence d'emploi. Elles le sont toutefois de moins en moins au fil des cohortes, à la fois

[42] Pour une réflexion sur les notions de génération et de cohorte, se référer à l'annexe 1.6 page 410.

parce qu'elles occupent plus fréquemment des emplois et parce que les hommes sont de plus en plus exposés au non-emploi.

Chacune des trois cohortes connaît des évolutions différentes quant aux évolutions du taux de non-emploi au cours du cycle de vie. Les hommes de la cohorte 1945 connaissent effectivement une situation de plein-emploi (seuls 3 % des hommes nés entre 1943 et 1947 n'exercent pas d'activité professionnelle à l'âge de 25 ans). Mais c'est aussi dans cette cohorte que les femmes sont le moins actives professionnellement : à 25 ans, 39 % sont sans emploi. Dans la cohorte 1960, le non-emploi se développe en début et milieu de carrière chez les hommes mais il baisse chez les femmes, pour qui il a par ailleurs tendance à diminuer au cours du parcours professionnel. Ce mouvement de réduction du non-emploi féminin et de hausse du non-emploi masculin se poursuit au sein de la cohorte 1975. Les courbes de cette dernière cohorte sont par ailleurs moins linéaires que celles des cohortes précédentes, ce qui peut traduire une plus grande instabilité des situations qui s'explique en partie par le développement des contrats à durée limitée, comme on le verra dans la partie suivante.

Graphique 1.5. Taux de non-emploi par âge, selon le sexe et la cohorte de naissance



Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : population des ménages, personnes de 25 ans à 49 ans membres des cohortes 1945, 1960 et 1975 résidant en France métropolitaine, hors scolaires et retraité·e·s. Note : données et pondérées.
Lecture : à 25 ans, 33 % des femmes et 12 % des hommes de la cohorte 1960 n'ont pas d'emploi.

L'augmentation du non-emploi au sein des carrières des cohortes successives de travailleurs masculins correspond bien à l'idée que l'on se fait de l'évolution de l'emploi depuis la fin des

« trente glorieuses » : le chômage s'est largement massifié, en particulier en début de carrière. Pour cette population, les évolutions générationnelles sont nettes en début de carrière avec une montée du taux de non-emploi chez les jeunes mais ces écarts s'amenuisent vers 35 ans. Ainsi, dans la cohorte 1945, le non-emploi reste faible et se développe tout au long de la carrière ; il est stable quel que soit l'âge dans la cohorte 1960 ; il a tendance à baisser au fil de l'avancée en âge dans la cohorte 1975. A noter toutefois, une croissance moindre qu'attendue du non-emploi entre les deux dernières cohortes, en particulier après 30 ans. A partir de cet âge, le taux de non-emploi de la cohorte 1975 est très proche de celui de la cohorte 1960. Le développement du chômage de masse a donc surtout touché une catégorie d'individus qui en était alors largement préservée : les jeunes hommes en début de carrière. Les inégalités générationnelles tendent toutefois à s'effacer avec l'avancée en âge.

Des calendriers différents pour les femmes et les hommes

Le calendrier du non-emploi au cours du parcours de vie diffère pour les hommes et pour les femmes : chez les premiers, la probabilité d'être sans emploi tend à augmenter avec l'âge. Il pourrait s'agir en partie de retraits d'activité pour cause d'invalidité ou de maladie. Chez les femmes au contraire, le taux de non-emploi tend à diminuer avec l'avancée en âge (jusqu'à 44 ans) et il est plus important chez les femmes en âge d'avoir et d'élever des enfants, en particulier chez les 25-29 ans.

Si la classe d'âge 25-49 ans est celle « où les logiques de genre fonctionnent à plein régime » (Maruani et Meron, 2012, p. 81), cette tendance tend à s'atténuer puisque, comme le soulignent les travaux sur la discontinuité des carrières professionnelles, le retrait de l'activité professionnelle obéirait à des logiques différentes selon le sexe des individus (Minni et Moschion 2010 ; Pailhé et Solaz, 2009 ; Maruani, 2000 ; Kergoat, 1998) : il concerne en premier lieu les femmes jeunes et les hommes âgés. Or, la modification des comportements d'activité féminins entre les trois cohortes constitue une transformation sociale majeure :

> « Le rapprochement des taux d'activité masculins et féminins aux âges de la parentalité sonne le glas de la "spécificité" des comportements d'activité féminins. C'est aussi l'un des déterminants essentiels du grand bond en avant de l'activité féminine depuis les années 1960 :

> si en un demi-siècle (1962-2008) le nombre de femmes actives est passé de 6,7 à 13,9 millions, c'est parce que les comportements d'activité des femmes en âge d'avoir et d'élever des enfants ont changé, radicalement. Là est la brèche. » (Maruani et Meron, 2012, p. 82).

Ce phénomène s'explique avant tout par la baisse de la fécondité amorcée dès 1965 après près de 20 années marquées par le *baby-boom*. La naissance d'un enfant est identifiée dès les années 1970 par Jean-Claude Deville comme explicatif de l'arrêt de l'activité professionnelle, en particulier lorsque le rang de l'enfant est élevé et pour les mères qui occupent les emplois les moins qualifiés (Deville, 1977). Dans la continuité, de nombreux travaux attestent du frein à l'emploi que représente le fait d'avoir trois enfants ou plus pour une femme ; chez les hommes au contraire, ne pas avoir d'enfant augmente leur probabilité d'être sans emploi (Maruani, 2000 ; Kergoat, 1998, etc.). Ces résultats renvoient au phénomène de conciliation entre travail domestique et emploi, particulièrement marqué par les rapports sociaux de sexe (Kergoat, 1992b) puisque aujourd'hui encore les femmes assurent l'essentiel des tâches ménagères et parentales (Brousse, 2015 ; Champagne et *al.* 2015 ; Régnier-Loilier et Hiron, 2010 ; Méda, 2001a), et que cette spécialisation sexuée des tâches tend à s'accroitre après la naissance d'un enfant (Brousse, 2015).

Tout en permettant d'identifier plusieurs effets (sexe, âge, cohorte), l'approche pseudo-cohortale qui prend le sexe comme variable explicative majeure confirme la coprésence de deux dynamiques différentes quant au non-emploi des femmes et des hommes, en baisse pour les premières et en augmentation pour les seconds. Ces résultats conduisent à interroger l'opposition générationnelle qui découle de l'association entre plein-emploi et « trente glorieuses ». Le plein-emploi, conçu dans un sens extensif, n'est en effet que celui de la population masculine de la génération 1945, les femmes étant alors largement en retrait du domaine professionnel. Lorsque qu'un auteur partisan de l'idée d'une fracture générationnelle comme L. Chauvel affirme que « la lecture générationnelle permet de comprendre que les jeunes valorisés d'hier sont devenus les seniors favorisés du nouveau millénaire » (Chauvel, 1998a, p. 18), il n'assoit son analyse que sur les situations masculines universalisées – c'est-à-dire neutralisées en termes de sexe – et évacue complètement les situations féminines[43]. Car pour les femmes au contraire, l'accès à l'emploi – et en particulier

[43] Comme on l'a souligné dans le chapitre introductif, les situations féminines font l'objet d'une dizaine de pages sur les 400 que compte le *Destin des Générations* (Chauvel, 1998a).

au salariat – s'est accru, remettant en question le modèle traditionnel de l'homme « gagne-pain » et de l'emploi féminin comme emploi d'appoint (Jenson, 1995).

Conclusion

Plus qu'une opposition générationnelle, l'accès à l'emploi semble d'abord et toujours relever d'une opposition entre sexes. Bien que l'écart ait sensiblement diminué entre les trois cohortes étudiées, les femmes connaissent des taux de non-emploi toujours plus élevés que ceux des hommes. D'un point de vue quantitatif, le mouvement le plus important n'est pas le développement du chômage au sein des générations successives mais bien l'accès des femmes au système d'emploi, autrement dit, la féminisation de la main d'œuvre. En quelques générations, les femmes ont investi le monde du travail. En conséquence, là où R. Castel et L. Chauvel diagnostiquent une « crise du modèle de l'emploi », il serait plutôt question d'une dynamique de baisse des inégalités sexuées en termes d'accès à l'emploi au fil des générations : l'emploi salarié et les protections qui lui sont associées concernent une frange de plus en plus large de la population. On ferait ainsi face à une réorganisation du système d'emploi combinant une féminisation de la population active (en 1968 les femmes ne représentent que 32 % de la population active contre 48 % en 2015) et à une masculinisation de la population sans emploi (en 1968, seules 4 % des personnes sans emploi étaient des hommes ; cette part est passée à 39 % en 2015). Cela n'invalide évidemment pas l'importance que l'on doit accorder au phénomène de développement du chômage mais ce dernier se trouve relativisé, à l'instar des discours qui en font le principal facteur de l' « effritement de la société salariale » (Castel, 2009, 1995).

L'absence de prise en compte des situations d' « inactivité » pourrait s'expliquer par le fait que celle-ci ne trouve pas sa place dans le récit des « trente glorieuses » comme période de plein-emploi. Cette « invisibilisation » de situations typiquement féminines s'exprime à la fois dans la production et l'utilisation de données statistiques : les données concernant l' « inactivité » sont simplement souvent évacuées des analyses de l'emploi (et du non-emploi). En conséquence, une partie des sociologues du travail et de l'emploi a eu tendance

à généraliser les situations masculines, neutralisées du point de vue du genre et, par ce fait, universalisées.

Les résultats exposés dans ce premier chapitre tendent à bousculer notre conception « ordinaire » – mais masculino-centrée – de l'évolution de l'emploi et du non-emploi. Ils conduisent à remettre en partie en question l'analyse qui est faite du grand basculement qui aurait eu cours dans les parcours professionnels depuis 1975. Car la croissance des effectifs d'individus qui ne disposent pas d'un emploi – conçu par R. Castel comme élément fondamental de l'inscription sociale au sens large – serait à l'origine d'un bouleversement en profondeur de notre organisation sociale. Or, dans la pensée de R. Castel, les prestations non adossées au travail seraient inférieures aux assurances tirées du travail : à la fois conditionnelles et s'inscrivant de plus en plus dans une logique de contrepartie, elles participeraient à la progression de la logique marchande dans le champ social et à l'extension de l'appel à la responsabilité de l'individu[44].

Intégrer la question du sexe dans l'analyse des évolutions en matière d'emploi conduit à relativiser fortement la pensée développée en particulier par R. Castel au sujet de la croissance des individus « par défaut » qui ne trouveraient pas leur place dans le monde professionnel et qui bénéficieraient en conséquence de moindres protections sociales que les individus en emploi – et surtout en emploi salarié. Car le fait de prendre au sérieux la question de l'entrée massive des femmes dans le système d'emploi qui s'est poursuivie depuis la fin des « trente glorieuses », conduit à faire le constat d'un accroissement de la population bénéficiant des protections liées à l'emploi. Loin de signer la fin d'un modèle de plein-emploi, l'achèvement des « trente glorieuses » n'a donc aucunement arrêté le développement de la société salariale dont les caractéristiques (emploi salarié et protections associées) ont continué à s'étendre au sein de la population française. De même, le pendant du « plein-emploi » que constitue le modèle de carrière sans aléa ou carrière continue – salarié·e·s en emploi de la sortie des études à la retraite – n'a concerné que la moitié des personnes nées entre 1935 et 1940 et passées par le secteur privé (Briard, 2004). Bien qu'il constitue le modèle sur lequel s'est organisé notre système de retraite (Briard, 2017c), celui-

[44] Ce point de vue a notamment été critiqué par M. Messu (2010).

ci n'est donc pas dominant, y compris pour les générations nées à la fin de la seconde guerre mondiale.

Le diagnostic serait finalement le suivant : nous serions passés d'une configuration sociale où la prise en charge des individus sans emploi était assurée par leur famille (en ce qui concerne les femmes, par leur conjoint) à une formation sociale où l'emploi concerne une frange toujours plus large de la population. Il existerait donc de moins en moins de « surnuméraires » au sens castélien du terme. Car en accédant massivement au système d'emploi et aux protections qui lui sont associées, les femmes ont pu s'autonomiser de façon collective et massive. A l'inverse, la situation s'est parallèlement dégradée pour les hommes qui ont souvent servi implicitement de référents à l'analyse des évolutions de l'emploi. Précisons toutefois qu'une analyse en termes de vases communicants n'est pas opérante : les femmes ne sont pas à l'origine de l'augmentation du taux de non-emploi masculin. Car, comme on le verra dans la troisième partie de la thèse, loin d'avoir « pris » les emplois des hommes, les femmes se sont au contraire massivement insérées dans de nouveaux secteurs d'activité tels que les emplois de service à domicile (entretien, soin aux personnes) ou dans des secteurs déjà féminisés comme ceux de la santé et de l'action sociale.

La lecture de R. Castel peut toutefois prêter à une interprétation plus qualitative des évolutions observées depuis la fin des « trente glorieuses ». En effet, les taux d'emploi ou de non-emploi informent sur le niveau d'emploi mais ils ne constituent pas des indicateurs suffisants pour caractériser une situation d'emploi. Ainsi, il est possible que, malgré l'absence de croissance des « surnuméraires », la situation d'emploi se soit dégradée sur un autre front : celui du recours à l'emploi à temps partiel, forme d'emploi presque exclusivement féminine et qui participerait à la croissance des situations de vulnérabilité sociale. Il nous faut donc chercher à comprendre plus finement comment ces mouvements conjoints de hausse du chômage et de l'activité féminine se sont entremêlés en interrogeant l'évolution de la situation en France depuis la fin des années 1960. C'est à l'examen de cette question qu'est consacré le chapitre suivant.

Chapitre 2. Le temps partiel, une forme de sous-emploi féminin

Dans le chapitre précédent, on a cherché à comprendre comment le niveau de non-emploi a évolué au fil des années et des cohortes. Cette approche a conduit à la conclusion selon laquelle, contrairement à l'idée dominante en la matière, l'emploi a continué à se développer de façon importante depuis la fin des « trente glorieuses », en particulier au sein de la population féminine. Mais l'absence d'emploi n'est pas l'unique composante du sous-emploi ; ce dernier relève également d'une dimension plus qualitative correspondant à une utilisation partielle de la main d'œuvre. C'est pourquoi la compréhension du sous-emploi mérite maintenant d'être complétée par l'analyse de l'emploi à temps partiel.

Cette forme dérogatoire à la norme de l'emploi salarié a connu un essor important en France au cours des 40 dernières années. Dans quelle mesure peut-elle constituer un instrument de déstabilisation de la norme d'emploi typique et du développement du sous-emploi ? Comme on va le voir, la croissance de l'emploi à temps partiel – forme d'emploi presque exclusivement féminine – constitue une composante majeure des changements dans le domaine de l'emploi, et ce en dépit de sa quasi-invisibilité dans les travaux de sociologie générale.

La première partie du chapitre interroge le lien entre emploi à temps partiel et sous-emploi. On insistera en particulier sur la coexistence de nombreuses définitions statistiques de l'emploi à temps partiel et sur sa construction législative avant d'interroger l'opposition entre les notions d'emplois à temps partiel « choisis » et « subis ». Dans un deuxième temps, les évolutions de l'emploi à temps partiel seront détaillées : cette forme d'emploi, en nette progression dans les années 1980 et surtout 1990, a accompagné la féminisation du salariat pendant ces deux décennies. Nous verrons que son développement participe activement à contrer la tendance à l'homogénéisation des parcours masculins et féminins. Pour finir, en analysant l'évolution des effectifs de personnes déclarées au chômage mais ayant une activité réduite, on montrera que les situations entre emploi et non-emploi se sont à la fois considérablement développées et diversifiées.

1. Temps partiel = sous-emploi ?

Chômage, « inactivité », emploi : recourir uniquement à ces trois catégories ne permet pas de saisir l'ensemble du spectre du sous-emploi. La pertinence de la distinction entre chômage et « inactivité » a déjà été critiquée dans le chapitre précédent. Mais la frontière entre emploi et non-emploi est également poreuse. Ainsi, une personne n'ayant travaillé ne serait-ce qu'une heure dans le mois est considérée en emploi au sens du BIT. C'est pourquoi nous allons nous tourner maintenant vers cette autre composante du sous-emploi qu'est l'emploi à temps partiel et son pendant que constitue l'activité réduite. Remettant en question l'idée d'un temps partiel « choisi », nous adopterons une mesure différente du sous-emploi de celle qui est habituellement mobilisée par l'Insee : sera considérée comme relevant du sous-emploi, toute activité professionnelle non exercée à temps plein.

1.1. Le temps partiel, un emploi « hors norme »

Le XXe siècle a vu se mettre en place des « normes de l'emploi » qui définissent un emploi typique. La norme du temps de travail constitue l'une d'entre elles. Mais depuis le début des années 1980, celle-ci a considérablement évolué, ainsi que le note le Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts :

> « Le temps de travail s'est individualisé, le cadre hebdomadaire s'est élargi, et, en France, les normes réglementaires se sont assorties de dispositifs dérogatoires dans le cadre d'accords collectifs de plus en plus décentralisés. » (CSERC, 1998, p. 12).

Le développement de l'emploi à temps partiel participe de ce mouvement.

Il existe de nombreux choix statistiques présidant à la définition du travail à temps partiel. La majorité d'entre eux définit le temps partiel au regard de la situation « normale » en vigueur : « ce n'est pas le nombre d'heures travaillées qui constitue l'unité de la catégorie, c'est le fait qu'il y ait dérogation à la norme » (Maruani, 2010 [2011], p. 92). Ainsi, selon la convention n° 175 de la l'Organisation Internationale du Travail (OIT), est considéré à temps partiel « un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ». Dans le même esprit,

l'Union Européenne précise qu'il s'agit d' « un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable »[45]. Pour l'Insee, il s'agit d'un « temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure ». Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) le temps partiel ne concerne que les personnes qui travaillent moins de 30 heures par semaine : l'estimation de la part de personnes à temps partiel sera donc nécessairement plus faible que dans le cadre des définitions précédentes.

Par ailleurs, comme le souligne M. Maruani :

> « Les définitions réglementaires nationales varient très fortement d'un pays à l'autre, même au sein de l'Union Européenne. En dehors de la France et de l'Espagne, la plupart des pays ne possèdent aucune définition légale. En France, la définition du travail à temps partiel a beaucoup évolué dans le temps. On a longtemps considéré que le travail à temps partiel commençait à partir d'un temps de travail inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail. Depuis la loi de janvier 2000 (dite Aubry 2), on considère comme salariés à temps partiel ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle : le travail à temps partiel concerne désormais tous ceux qui ne travaillent pas à temps plein. » (Maruani, 2000 [2011], p. 82).

Cette définition est très large puisque selon celle-ci, pourraient relever du temps partiel des situations de chômage partiel ou de préretraite progressive. Mais, toujours selon M. Maruani, « leur image est radicalement différente. Socialement, le travail à temps partiel demeure une forme d'emploi mineur, spécifiquement féminine, à part et à l'écart des autres modalités de travail à temps réduit. Et le temps n'a rien à voir à l'affaire : c'est du statut social d'une forme d'emploi féminine qu'il s'agit » (*ibid.*, p. 97).

Le temps partiel est particulièrement répandu dans les métiers les plus féminisés : femmes de ménage, coiffeuses, caissières, etc. (Briard, 2019 ; Birh et Pfefferkorn, 1996, p. 69). Il peut être envisagé comme « la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail »

[45] Source : directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des employeurs et des entreprises de services publics (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

(*ibid,* p. 102). Or, travailler à temps partiel a des incidences sur les carrières, notamment salariales (Angeloff, 1999 ; Silvera, 1998).

Plus fréquent dans les emplois peu qualifiés (Maruani et Meron, 2012) et parmi les employé·e·s (Ulrich, 2009), l'emploi à temps partiel est également porteur en lui-même de déqualification, comme l'a montré une recherche monographique menée par M. Maruani et Chantal Nicole-Drancourt (1989)[46] : dans un même magasin, les employé·e·s de libre service à temps plein sont considéré·e·s comme qualifié·e·s alors que ceux·elles à temps partiel sont catégorisé·e·s comme employé·e·s non qualifié·e·s. Une partie des salarié·e·s à temps partiel a également moins accès à la formation continue (Pak, 2013b ; Perez et Thomas, 2005). Le temps partiel favorise par ailleurs la discontinuité des carrières professionnelles, ce qui limite les possibilités d'évolution professionnelle mais aussi la représentation syndicale et l'accès aux contrats à durée indéterminée (OCDE, 2010). Il est également souvent associé à des conditions de travail plus contraignantes que celles des emplois à temps plein : les travailleur·euse·s à temps partiel exercent plus souvent leur emploi sur les horaires irréguliers ou en dehors des heures « normales » de travail ainsi que le samedi et le dimanche (Pak, 2013b ; Galtier, 1999a). Leurs tâches sont plus souvent contraintes et leur degré d'autonomie plus faible que celui des travailleur·euse·s à temps complet (Galtier, 1999a).

Enfin – et il s'agit d'un élément important –, l'emploi à temps partiel a une influence sur le niveau de protection sociale (Briard, 2004 ; Meulders, 1995) : du nombre d'heures travaillées dépend non seulement l'âge de départ et le montant de la retraite mais aussi l'ouverture de prestations de santé publiques[47] et celle de droits au chômage[48].

[46] Enquête citée par M. Maruani (2000).

[47] Le droit aux indemnités journalières lors d'un congé maternité ou paternité n'est par exemple assuré qu'aux salarié·e·s ayant travaillé au moins 150 heures au cours des trois derniers mois.

[48] Dans la majorité des cas, l'allocation de retour à l'emploi n'est versée qu'aux salarié·e·s ayant totalisé au minimum 610 heures de travail au cours des deux dernières années.

1.2. L'évolution de la législation sur le travail à temps partiel en France

Le travail à temps partiel existe depuis longtemps en France mais, jusqu'aux années 1970, il ne fait pas l'objet d'une véritable réglementation : l'étude A-S. Beau (2004) sur le Grand Bazar de Lyon montre que cette forme d'emploi apparaît au début des années 1930 en réponse au surcroit d'activité au moment des fêtes. Il est alors majoritairement masculin et relativement long (6 heures par jour en moyenne). Ce n'est qu'avec la limitation du temps de travail à 40 heures par semaine en 1936 que les embauches à temps partiel deviennent presque exclusivement féminines. L'employeur·euse est alors libre de fixer unilatéralement les horaires de travail après avoir consulté le comité d'entreprise ou les délégué·e·s du personnel.

Le travail à temps partiel a fait l'objet d'un encadrement législatif dès les années 1970 mais ces lois n'auront qu'un écho très limité, le statut des travailleur·euse·s à temps partiel relevant en réalité des conventions collectives et des accords d'entreprise. Il connaît un essor en France au début des années 1980 sous l'impulsion de politiques incitatives qui y voient un moyen efficace de lutte contre le chômage. Il s'agit d'une exception française car, comme le souligne Gilbert Cette, rares sont les pays à mettre en œuvre explicitement des incitations financières au temps partiel (Cette, 1999). En France toutefois, l'encouragement au développement de l'emploi à temps partiel fait l'objet d'un consensus dans les partis politiques de gauche comme de droite, consensus jugé « troublant » par M. Maruani et M. Meron (2012). Dans les rapports à destination de la sphère politique, l'emploi à temps partiel est ainsi très souvent présenté comme une solution permettant de peser favorablement sur le taux de chômage. C'est le cas en 2014 dans le rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi qui distingue trois effets jugés positifs du développement de l'emploi à temps partiel : d'abord un effet potentiellement favorable à la productivité du travail, ensuite un effet de « partage du travail », dans une logique de réduction individuelle du temps de travail et enfin un effet de rapprochement entre certains emplois qui n'existent principalement qu'à temps partiel et des personnes souhaitant travailler à temps partiel. De façon plus ou moins implicite, le développement de l'emploi à temps partiel est par ailleurs « avancé comme une réponse qui serait faite à une demande des femmes : le temps partiel serait la forme d'emploi idéale pour elles car elle permet la conciliation entre vie familiale et

vie professionnelle » (Ulrich, 2009, p. 209). Une étude des débats parlementaires fait en particulier ressortir l'argument de conciliation des rôles lors du vote de la loi relative au temps partiel de 1981 (Angeloff, 2000)[49]. Les différents rapports insistent en effet sur le caractère « choisi » du travail à temps partiel, souvent présenté comme une opportunité de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes.

Le début des années 1980 est marqué par une politique volontariste de la part de l'Etat qui affiche des objectifs de réduction importante de la durée du travail par le biais du développement du temps partiel[50] et de la baisse de la durée annuelle du travail (semaine de 39 heures, cinquième semaine de congés payés). En 1981, la loi introduit d'abord une définition très large du temps partiel : tout travail de durée inférieure à la durée normale dans l'établissement et à la durée légale. Celle-ci sera restreinte par l'ordonnance du 26 mars 1982 (durée inférieure de un cinquième à la durée légale) qui aligne le statut des travailleur·euse·s à temps partiel sur le statut des actif·ve·s à temps plein et affirme que le passage à temps partiel ne peut être imposé par l'employeur·euse (Freyssinet, 1997).

L'emploi à temps partiel est de plus en plus souvent présenté explicitement comme un support majeur du partage du travail, un moyen de favoriser le temps choisi et une façon d'accroître l'efficacité pour les entreprises dans un sens favorable à l'emploi : on évoque souvent le « besoin de flexibilité du temps de travail » (CSERC, 1998, p. 7) auquel les entreprises seraient dorénavant soumises. Dans cette ligne, le rapport d'A. Minc (1994) insiste sur les avantages du temps partiel conçu comme une forme de réduction du temps de travail sans compensation salariale qui permettrait d'améliorer l'emploi sans « détériorer la compétitivité » ni la rentabilité des entreprises.

En 1992, un dispositif d'abattement des cotisations patronales est instauré pour les créations d'emplois à temps partiel, afin d'en compenser au moins les surcoûts éventuels. L'abattement est de 30 % et se cumule avec les exonérations générales. Cette mesure s'applique à la fois pour les créations de CDI à temps partiel et pour les transformations de CDI à temps plein en CDI à temps partiel, à la condition que des embauches simultanées en

[49] Citée par Alonzo et *al.* (2005).
[50] Ordonnances du 26 et du 31 mars 1982.

CDI permettent de maintenir le volume global d'heures de travail. L'article premier de la loi du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage autorise en outre les employeur·euse·s à recourir aux heures complémentaires[51] jusqu'à un tiers de la durée de travail prévue dans le contrat et réduit le délai d'information de la ou du salarié·e sur ces dispositions de sept à trois jours. Cette mesure a très fortement contribué à l'essor du temps partiel.

Au fil des ans, la puissance publique se montre « de moins en moins exigeante sur le contenu des emplois offerts » (Eck, 2000, p. 162). La recherche d'une flexibilité accrue en matière de temps de travail est ainsi renforcée par le gouvernement d'Edouard Balladur et en particulier par les dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Cette dernière élargit les possibilités de recours au temps partiel avec abattement des cotisations sociales. Elle prévoit notamment l'annualisation du temps de travail et incite à l'aménagement conventionnel de l'organisation et de la durée du travail, ce qui constitue un pas important vers l'individualisation du temps de travail. Le régime d'heures complémentaires est assoupli. Dans certains cas il est possible de cumuler l'abattement et l'exonération des cotisations d'allocations familiales. L'objectif est de promouvoir la réduction du temps de travail comme élément de flexibilité afin permettre le développement de l'emploi**.** Comme le conclut L. Hoang-Ngoc, « cet ensemble de dispositions induit par conséquent une inflexion sensible de la législation du temps partiel offrant aux entreprises de nombreuses possibilités de flexibilisation conjuguée du contrat de travail, du temps de travail et du coût salarial » (Hoang-Ngoc, 2000, p. 192).

La récession économique entraine la renaissance de la stratégie d'un échange de contreparties entre réduction et flexibilisation dont résulteront la loi quinquennale et l'Accord National Interprofessionnel (ANI) d'octobre 1995. L'Etat cherche alors à encourager le temps partiel grâce à l'utilisation de mesures de politiques d'emploi visant à abaisser son coût par l'allègement des cotisations sociales patronales. La loi du 11 juin 1996 tendant à

[51] A la différence des heures supplémentaires, un·e salarié·e ne peut pas refuser d'effectuer des heures complémentaires (hors cas spécifiques). La rémunération de ces heures est majorée de 10 % contre 25 % pour les huit premières heures supplémentaires effectuées sur une semaine et 50 % au-delà.

favoriser l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (dite loi Robien) s'inscrira dans cette tendance en incitant les entreprises à conclure des accords combinant réduction du temps de travail et embauches ou maintiens des emplois. Le dispositif d'abattement pour un·e travailleur·euse à temps partiel, proratisé depuis 1998, et qui a bénéficié à plus de 500 000 entreprises, est supprimé avec la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (en 2000 pour les entreprises d'au moins 20 salarié·e·s et en 2002 pour celles de moins de 20 salarié·e·s). Selon le Conseil d'orientation de l'emploi, « la suppression du dispositif a entraîné une réduction pendant quelques années de la part du travail à temps partiel, sans toutefois affecter la tendance de long terme à la hausse du travail à temps partiel » (COE, 2014, p. 115).

Parallèlement, la croissance de l'emploi à temps partiel s'explique en partie par le fait que certaines autres mesures qui ne cherchaient pas explicitement à développer cette forme d'emploi ont toutefois contribué à la diffuser. Ainsi, tous les types d'emplois aidés permettent le recours au temps partiel, voire l'encouragent puisqu'une partie d'entre eux ne peut être à temps complet (voir l'annexe 2.1, pages 413 et 414).

Ainsi que l'a déjà souligné Jacques Freyssinet, la construction d'un cadre législatif favorable au développement de l'emploi à temps partiel – forme d'emploi fortement genrée et conçue en France comme remède au chômage – a participé à remettre en cause le mode de détermination centralisé du temps de travail :

> « La différence entre emploi à temps partiel et emploi à temps complet porte sur la nature des normes qui s'appliquent à ces deux catégories. La régulation de la durée du travail à temps plein relève principalement de normes collectives, publiques ou conventionnelles ; celle du travail à temps partiel relève, pour l'essentiel, du contrat de travail c'est-à-dire de la fiction juridique du libre accord des parties. En France, la coupure a été poussée à l'extrême par l'introduction du temps partiel annualisé qui offre une quasi-totale liberté de modulation de la durée sans recours obligatoire à la négociation collective […]. Le temps partiel est donc devenu une modalité majeure de flexibilité non négociée. » (Freyssinet, 1999, p. 80).

Encadré 2.1. L'emploi à temps partiel en France et en Europe

La très grande majorité des rapports à destination de la sphère politique portant sur la question de l'emploi à temps partiel s'inscrit dans une perspective de comparaison européenne. Selon ces travaux, depuis le début des années 2000 la France se situe dans la moyenne européenne en matière de taux d'emploi à temps partiel (environ 20 %). Ce dernier varie largement entre les pays selon le degré de régulation adopté pour encadrer le recours à cette forme d'emploi.

L'emploi à temps partiel, un phénomène massif aux Pays-Bas

C'est aux Pays-Bas que le temps partiel est depuis longtemps le plus développé en Europe : en 2015 la moitié de la population travaille à temps partiel ; dès les années 2000, les trois-quarts des femmes actives étaient à temps partiel (Maruani, 2000). C'est aussi dans ce pays que cette forme d'emploi a le plus progressé au cours des années 1980 et 1990 : 18,5 % des salarié·e·s travaillaient moins de 30 heures par semaine en 1983 contre 29,1 % en 1997 – contre respectivement 8,9 % et 15,5 % en France. Le développement du temps partiel néerlandais aurait surtout bénéficié à des femmes auparavant inactives (Aubry et *al.*, 1999). Comme dans tous les pays, cette forme d'emploi est très genrée. Ainsi, la naissance d'un enfant est associée à une probabilité de passage au temps partiel significativement élevée, quatre fois plus fréquente chez les néerlandaises que parmi les Françaises (79 % *versus* 22 % selon les données de Sabine Chaupain-Guillot et *al.,* 2007). L'essor de l'emploi à temps partiel aux Pays-Bas s'inscrit directement dans une volontée d'émancipation des femmes de l'univers domestiques et d'accès au système d'emploi (Méda, 2001a).

La France, entre plusieurs modèles européens

En matière de norme du temps de travail, la France se situe à une place intermédiaire en Europe entre un modèle anglo-saxon et un modèle continental. Comme l'explique le Centre supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, « son rapport à une norme du temps de travail définie comme stable et collective la rattache au modèle d'Europe occidentale, mais elle s'en distingue par le fait que la norme, inscrite dans un cadre légal et réglementaire définissant un ordre public social étendu, est moins le produit de conventions entre partenaires sociaux » (CSERC, 1998, p. 4).

La France occupe également une place intermédiaire en matière de caractérisation du temps partiel entre les Pays-Bas – qui connaissent à la fois un fort taux d'emploi à temps partiel et de temps partiel « choisi » – et les pays d'Europe du Sud dans lesquels l'emploi à temps partiel est rare mais souvent « contraint ». Au sein de ce groupe intermédiaire dans lequel l'emploi à temps partiel atteint un niveau moyen, la France s'oppose à l'Allemagne et au Danemark en ce qui concerne la part de temps partiels « contraints », plus élevé pour dans le premier pays que pour les seconds (Bloch et Galtier, 1999, p. 97), et cela bien que les salarié·e·s français·e·s à temps partiel aient une durée de travail hebdomadaire plus élevée que la moyenne européenne : 23 heures hebdomadaires en moyenne contre 20 heures dans la zone euro (COE, 2014, p. 50).

L'emploi à temps partiel vu comme le remède au chômage : une spécificité française

M. Maruani propose une autre classification des pays européens selon leur rapport à l'emploi à temps partiel. Celle-ci prend en compte trois éléments : le taux d'activité et la part des femmes dans la population active ; leurs taux d'activité entre 25 et 49 ans (qui traduisent le caractère continu ou discontinu des trajectoires) ; et la période où le travail à temps partiel a été introduit (plein-emploi ou fort chômage et concomitance ou disjonction de la croissance du travail à temps partiel et celle de l'activité féminine).

> « La forme que prend le temps partiel, sa plus ou moins forte régulation, ce qu'il représente comme voie d'accès ou de retrait du marché du travail contribuent ainsi à spécifier la place et le poids du travail féminin dans la société. […] Mais le temps partiel lui-même n'a pas le même sens selon qu'il est assorti, ou pas, de protections sociales, selon qu'il s'inscrit dans des trajectoires professionnelles continues ou discontinues, selon qu'il s'accompagne de l'accès des femmes à l'emploi ou le freine. » (Maruani, 2000 [2011], pp. 80-81).

Cette approche permet à M. Maruani de distinguer trois configurations qui font écho à autant de significations différentes de l'emploi à temps partiel :

- Les pays de l'Europe du sud au sein desquels l'accès des femmes à l'emploi s'est effectué par le biais de l'emploi à temps plein : le travail à temps partiel y est marginal bien que les taux d'activité féminine soient très élevés (Portugal) ou bas (Espagne, Italie, Grèce).
- Les pays où l'emploi à temps partiel a accompagné, voire permis, la croissance de l'activité féminine. Deux modèles peuvent être distingués : celui d'Europe du nord (Allemagne, Pays-

Bas, Royaume-Uni) marqué par la discontinuité persistante des trajectoires professionnelles des femmes et le modèle scandinave dans lequel l'emploi à temps partiel est très répandu depuis longtemps.

- Les pays où le travail à temps partiel est perçu comme un remède au chômage et a pris son essor avec la « crise de l'emploi » (France et Belgique). En France il se conjugue avec des taux d'activité féminins élevés et des trajectoires continues : il constitue une rupture avec le modèle d'emploi à temps plein qui a prévalu jusqu'au début des années 1980. Pour M. Maruani, c'est dans cette configuration que le temps partiel « est ce qui éloigne partiellement les femmes de l'emploi » (*ibid.*, p. 80). Le développement de cette forme d'emploi constitue cependant toujours en 2016 la position défendue par France Stratégie qui y voit une « réserve d'emplois » (Brun-Schammé et Le Ru, 2016).

1.3. Temps partiel « choisi » et « contraint » : une distinction pertinente pour saisir le sous-emploi ?

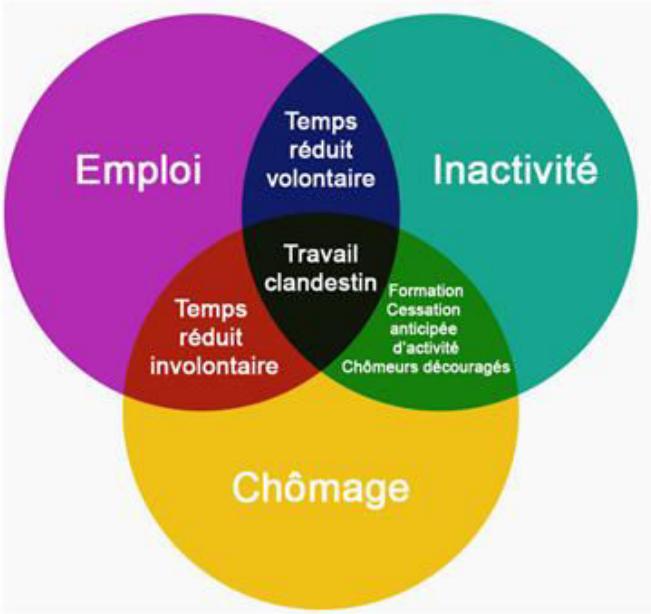
L'emploi à temps partiel est souvent présenté comme une forme de sous-emploi du fait que de nombreux·ses salarié·e·s ne se satisfont pas d'une durée de travail réduite. Ainsi, rares sont les articles ou ouvrages qui traitent du temps partiel sans en questionner le caractère « contraint » ou « choisi ». Avant de s'interroger sur la pertinence de cette distinction, revenons d'abord sur un concept proche, celui de « halo du chômage ».

Le halo du chômage : intérêts et limites d'un concept

De nombreux travaux menés depuis les années 1980 ont recours au concept de halo du chômage. L'un des précurseurs de cette approche est Michel Cézard. Prenant acte de la sensibilité de la mesure du chômage selon le BIT face aux critères retenus, ce dernier propose de s'intéresser aux personnes qui ne satisfont pas à toutes les conditions pour être classées « chômeur·euse » et forment un « halo » autour du chômage (Cézard, 1986). Il retient trois critères pour définir ce qu'il nomme « les franges du chômage » : la recherche effective d'emploi, la disponibilité et l'absence d'activité au cours de la semaine de

référence. L'ensemble des configurations possibles peut être représenté de la façon suivante :

Schéma 2.1. Le halo du chômage[52]



Pour l'Insee, le halo du chômage prend en compte les personnes d'âge actif catégorisées comme inactives et qui souhaitent travailler, mais qui ne recherchent pas activement d'emploi ou ne sont pas disponibles rapidement pour travailler. Le concept de halo du chômage permet donc d'élargir considérablement l'approche « classique » de l'emploi et du non-emploi. Il met notamment l'accent sur la multiplicité des situations se trouvant aux franges des différentes définitions, ce qui permet entre autres de mieux prendre en compte les situations féminines car « plus on s'éloigne du chômage conventionnel, plus on rencontre de femmes » (Maruani et Meulders, 2005, p. 231). Le choix a néanmoins été fait de ne pas y recourir car il est très difficile d'évaluer le poids de certaines de ces situations – c'est en particulier le cas pour le travail clandestin. En outre, la question de la division entre « inactivité » et chômage a déjà été remise en question et la notion plus large de non-emploi lui a été préférée. Si l'on se réfère au schéma ci-dessus, deux composantes du halo du chômage restent donc à étudier : le temps de travail réduit « volontaire » (ou « choisi ») et involontaire (aussi appelé « subi » ou « contraint »).

[52] Source : https://ladoxaendebat.wordpress.com/2017/07/25/le-halo-du-chomage/

Temps partiel « choisi », temps partiel « subi »

Depuis l'étude de Claude Thélot sur le sous-emploi (1986), la distinction entre temps partiel « choisi » et temps partiel « subi » est mobilisée pour définir le sous-emploi au sein de l'ensemble des temps partiels. Sont considérées comme relevant du sous-emploi les situations dans lesquelles les salarié·e·s à temps partiel déclarent vouloir travailler davantage. Les salarié·e·s qui affirment ne pas souhaiter augmenter leur temps de travail ne relèvent pas du sous-emploi – et ce quel que soit leur temps de travail hebdomadaire ou mensuel.

Les travailleur·euse·s qui « choisissent » l'emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet ont des profils bien différents de ceux·elles qui le subissent. L'étude de B. Galtier (1999a) montre par exemple que les temps partiels « contraints » renvoient à des emplois de faible durée hebdomadaire et concernent plutôt les ménages modestes. Le temps partiel « choisi » est quant à lui plus fréquent au sein des ménages aisés et il est associé à une durée de l'emploi beaucoup plus longue. Ces résultats sont confirmés sur des données plus récentes (Pak, 2013a, 2013b). Ils amènent à opposer un « travail à temps réduit » à la demande des salarié·e·s et des « emplois partiels » qui « constituent un mode de gestion flexible de la main-d'œuvre (dans la grande distribution, le nettoyage par exemple) » (Ulrich et Zilberman, 2007b, p. 2).

Depuis 1990 la part des femmes à temps partiel souhaitant travailler davantage oscille entre un quart et un tiers (Insee, 2014a). Elle serait un peu plus élevée chez les hommes, 30 % à 40 %. Le temps partiel masculin apparaît donc plus souvent « subi » que le temps partiel féminin (Pak, 2013a et 2013b). Gardons toutefois à l'esprit que le « choix » qui serait fait par les femmes résulte de contraintes sociales sexuées concernant leur rôle au sein de la cellule familiale et dans l'éducation des enfants (Maruani et Meron, 2012). Par ailleurs, les hommes les plus âgés sont plus concernés par le temps partiel du fait de problèmes de santé qui nécessitent un aménagement du temps de travail (*ibid.*). Il est donc délicat d'interpréter la question du « choix » du temps partiel, puisque celui-ci peut être sollicité par la ou le salarié·e afin de répondre à une question familiale ou de santé.

Une distinction pertinente ?

La pertinence de la distinction entre temps partiel « contraint » et temps partiel « choisi » est remise en question par certain·e·s auteur·e·s. Pour J. Freyssinet, « le vocabulaire usuel, qui oppose temps partiel "choisi" et "contraint" est inadéquat : il n'existe de choix concret que sous un système de contraintes et d'incitations. Ce choix ne peut, par ailleurs, être analysé qu'en référence aux solutions alternatives qui s'offrent aux agents concernés, avec les contraintes et incitations qui s'y rattachent également » (Freyssinet, 1999, p. 83). Pour Rachel Silvera aussi « l'opposition entre temps choisi et temps contraint s'avère inadaptée » (Silvera, 2005, p. 266) car, « selon la nature des contrats à temps partiel et les rapports de force en présence lors des négociations, certains accords de réduction du temps de travail offrent un traitement plus ou moins favorable aux salariés à temps partiel » (*ibid*.).

Le simple fait que 80 % des temps partiels soient occupés par des femmes incite à penser qu'il ne s'agit pas d'une réelle préférence féminine pour le temps partiel mais qu'il relève plutôt d'une *contrainte assumée*, différente selon la situation socioprofessionnelle des intéressées[53]. En effet, le problème majeur est que les statistiques sur le temps partiel associent des pratiques très différentes dans une même catégorie : travail à temps réduit relevant de l'aménagement individuel du temps de travail à l'initiative des salarié·e·s et emplois partiels, à l'initiative de l'employeur·euse (Maruani et Meron, 2012 ; Bué, 2002).

Dès les années 1980, les travaux de Danièle Kergoat ont ainsi bien montré en quoi le temps partiel ne constituait un « choix » pour les ouvrières que dans la mesure où celui-ci leur permet de « tenir le coup », c'est-à-dire de rester dans l'emploi :

> « Compte tenu de la pénibilité des conditions de travail dans l'industrie et de l'usure physique et mentale, le travail à temps partiel n'est en fait que ce qui leur permet de "tenir" et leur temps de travail hebdomadaire (salarié et domestique) reste très lourd. » (Kergoat, 1984b [2012], p. 157).

Pour les employées par contre, le temps partiel « est replacé dans un itinéraire professionnel et familial précis, son utilisation est maitrisée : il correspond à un moment de la vie et sera

[53] Parallèlement, un autre type de contrainte, qui relève cette fois de l'injonction à l'emploi, pèse sur les hommes et peut expliquer leur faible recours au temps partiel.

suivi soit du mi-temps – quand il y a manque d'intérêt au travail – soit du temps complet – pour celles qui sont attachées à leur travail » (*ibid.*, pp. 165-166). Plus généralement, les travaux de D. Kergoat montrent « en définitive que la stratégie des femmes envers le temps travaillé se structure autour de trois axes : activité et emploi, travail, famille, et non autour de deux (travail/famille), comme les analyses en termes de conciliation des rôles le laissent supposer » (*ibid*, p. 169). Cette structuration n'est pas statique mais évolue avec le temps au regard de la trajectoire familiale (carrière du mari, calendrier démographique, nombre d'enfants, etc.), professionnelle et de l'évolution des rapports sociaux de sexe. Or, le fait que le travail à temps partiel constitue un arrangement nécessaire aux femmes pour conserver un emploi – celles qui en sont dépourvues étant renvoyées au statut de « mère-épouse », selon la terminologie employée par D. Kergoat – paraît être de nature à remettre en question la pertinence de la distinction entre temps partiel « contraint » et temps partiel « choisi » qui serait établie selon une simple déclaration.

Une autre limite à attribuer à la distinction entre temps partiel « choisi » et « subi » – certes plus mineure pour notre propos – est sa faible pertinence comparative. Tout en y ayant recours, l'OCDE note les limites de l'usage de la notion de temps partiel volontaire ou involontaire, en particulier dans le cadre de comparaisons internationales (OCDE, 2010, p. 242). Néanmoins, et souvent faute de mieux, cette distinction est reprise dans la plupart des travaux portant sur cette question.

Souvent relayée dans les rapports à destination de la sphère politique, la notion d'emploi à temps partiel « choisi » ou « contraint » n'apparaît pas opérante lorsqu'il s'agit d'étudier l'évolution du sous-emploi. Alors, comment distinguer ce qui semble relever de situations tout à fait différentes entre le temps partiel imposé et le temps partiel non imposé ? L'approche de Jennifer Bué (2002) différencie les emplois à temps partiel décidés par l'employeur·euse au moment de l'embauche de ceux demandés par les salarié·e·s. Elle permet de distinguer d'un côté le « travail à temps réduit » correspondant à un aménagement individuel et volontaire du temps de travail et de l'autre l' « emploi partiel » résultant d'une décision de l'employeur·euse. Toutefois, la situation lors de l'embauche initiale peut être ensuite modifiée (passage d'un temps partiel « subi » à un temps partiel « choisi » ou réciproquement) sans qu'il soit possible d'en retrouver une trace dans les

données. De plus, cette approche ne peut pas être mise en œuvre dans le cadre de cette thèse car cette information n'est pas disponible dans les enquêtes Emploi. C'est pourquoi nous n'adopterons pas la définition du sous-emploi de l'Insee, laquelle regroupe dans cette catégorie les salarié·e·s à temps partiel « choisi » « qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire », et, d'autre part, prend en compte les personnes qui ont travaillé « moins que d'habitude » pendant une semaine de référence. Plus simplement, le sous-emploi sera compris ici comme l'exercice d'une activité professionnelle sur une durée mensuelle inférieure à la durée légale de travail à temps plein.

L'objet de la suite de ce chapitre est d'interroger le lien entre développement de l'emploi à temps partiel et déstabilisation de la norme d'emploi typique à temps plein. Pour y répondre, on s'intéressera dans un premier temps aux évolutions de l'emploi à temps partiel en tant que tel en recourant de nouveau aux enquêtes Emploi de l'Insee. On verra que cette forme d'emploi typiquement féminine a connu un essor important au cours des décennies 1980 et 1990. L'ampleur de cette croissance diffère selon les catégories de salarié·e·s concerné·e·s. Dans un second temps, la question du « sous-emploi partiel » sera appréhendée par le biais de l'activité professionnelle réduite, c'est-à-dire par les situations entre emploi et non-emploi dans lesquelles se trouvent aujourd'hui de nombreux·ses actif·ve·s qui, bien qu'occupant un emploi, restent inscrites comme demandeur·euse·s d'emploi.

2. Un frein à l'homogénéisation des parcours masculins et féminins

Le nombre et la part des salarié·e·s à temps partiel ont fortement augmenté depuis une quarantaine d'années : la moitié des emplois supplémentaires créés depuis le début des années 1970 sont des emplois à temps partiel. Certaines catégories, comme les femmes, les jeunes ou encore les actif·ve·s les moins diplômé·e·s, ont été particulièrement exposé·e·s au développement de cette forme d'emploi, ce dernier s'étant considérablement ralenti depuis le début des années 2000. L'essor de l'emploi à temps partiel vient contrer la tendance à l'homogénéisation des comportements masculins et féminins observée depuis les années 1960 (Maruani et Meron, 2012).

2.1. Qui sont les salarié·e·s à temps partiel ?

Commençons par examiner le profil des salarié·e·s exerçant à temps partiel. Le temps partiel est une forme d'emploi typiquement féminine souvent associée à des revenus salariaux faibles et, de plus en plus, à des contrats à durée limitée.

Une forme d'emploi féminine

La première caractéristique de l'emploi à temps partiel est qu'il s'agit d'une forme d'emploi presque exclusivement féminine : dans les années 2010, huit salarié·e·s à temps partiel sur dix sont des femmes. Ce phénomène reste étonnamment stable dans le temps : à tous les âges, la part des femmes au sein de l'emploi à temps partiel est proche dans les trois cohortes de naissance (voir l'annexe 2.2, page 415). Près d'une salariée sur trois travaille à temps partiel en 2012 alors que seuls 6 % des hommes salariés sont dans ce cas. Mais toutes les femmes ne sont pas concernées au même niveau par l'emploi à temps partiel. Parmi les facteurs les plus déterminants se trouvent le nombre d'enfants à charge et leur âge : en 2011, près de la moitié (45 %) des salariées ayant au moins trois enfants travaillent à temps partiel contre « seulement » un quart de celles sans enfant ; les mères d'enfants de moins de 6 ans sont particulièrement concernées par cette forme d'emploi puisque, parmi celles qui travaillent au sens normatif du terme, entre 50 % et 55 % exercent à temps partiel (Pak, 2013b, p. 9).

Les salarié·e·s à temps partiel constituent une population hétérogène. A partir de typologies déjà établies sur les caractéristiques des salarié·e·s à temps partiel (Galtier, 1999a), sur celles des emplois (Ulrich et Zilberman, 2007b) et sur les trajectoires professionnelles (Briard, 2017a), on peut identifier trois grands groupes de salarié·e·s et d'emplois à temps partiel (voir le tableau 2.1. page 104). Le sexe et l'âge mais aussi le secteur d'activité et le niveau de diplôme apparaissent comme des variables particulièrement structurantes des différentes logiques d'emploi à temps partiel.

Un premier groupe rassemble la moitié des salarié·e·s à temps partiel : il s'agit de femmes d'âge intermédiaire (25-55 ans) pour lesquelles le temps partiel s'inscrit dans le long terme.

Le temps partiel apparaît comme « choisi » et associé à une quotité d'heures de travail importante (Galtier, 1999a). Il concerne des femmes diplômées, plus âgées et plus anciennes dans leur entreprise qu'en moyenne, qui appartiennent à des ménages à revenus moyens ou élevés. La moitié d'entre elles ne travaille pas le mercredi après-midi, ce qui correspond à un temps partiel de type scolaire[54] – il s'agit d'une caractéristique fréquente parmi les diplômées des deuxième et troisième cycles du supérieur (Briard, 2017b). Les emplois sont stables et sont fréquemment exercés dans le secteur tertiaire. Trois types de trajectoires sont caractéristiques de ce groupe : les parcours de type « temps partiel continu » (les emplois à temps partiel sont durables et plutôt qualifiés), les parcours de type « temps partiel tardif » (proches des premiers mais avec une entrée plus tardive dans l'emploi à temps partiel, après une période d'inactivité) et les parcours de type « temps partiel permanent » (marqués par un lien fort à l'emploi et un nombre d'heures de travail élevé) (Briard, 2017a). En matière d'emploi, deux sous-groupes peuvent être observés (Ulrich et Zilberman, 2007 b). Le premier rassemble les emplois de la fonction publique et dans les banques. Un second est caractéristique des secteurs de la santé, de l'éducation et du commerce : les rythmes de travail y sont plus irréguliers.

Le second groupe rassemble les emplois à temps partiel « subi ». Comme le premier, il est aussi spécifiquement féminin. Il concerne environ trois actif·ve·s à temps partiel sur dix. Les femmes concernées expriment souvent le souhait de travailler plus. Les horaires de travail sont réguliers mais fractionnés et atypiques ; les emplois et les actives sont peu qualifié·e·s (Galtier, 1999a). Ce groupe rassemble deux types de parcours : les trajectoires de type « temps partiel peu actif » qui sont caractérisées par d'importantes phases hors de l'emploi, plus fréquentes parmi les femmes ayant au moins deux enfants et celles qui relèvent du type « temps partiel transitoire », marquées par un lien fort à l'emploi, des quotités de travail élevées et pour lesquelles le temps partiel n'apparait que comme un épisode entre deux emplois à temps complet (Briard, 2017a). Une partie de ces femmes travaille moins de 15 heures par semaine dans des emplois de services aux particuliers et plus précisément dans celui du nettoyage. L'autre partie exerce un emploi entre 15 et 30 heures par semaine mais souhaite travailler plus ; il s'agit surtout d'ouvrières peu diplômées (Galtier, 1999a) qui

[54] Sur les emplois du temps professionnels des mères et pères de jeunes enfants, voir les calendriers établis par K. Briard (2017b) présentés dans l'annexe 2.3 page 416.

travaillent souvent six jours par semaine chez plusieurs employeur·euse·s (Ulrich et Zilberman, 2007b).

Le troisième groupe de salarié·e·s à temps partiel se trouve dans une logique d'insertion professionnelle. L'emploi à temps partiel y est accepté par défaut. Cette classe regroupe des salarié·e·s assez jeunes ainsi que les hommes d'âge intermédiaire (Galtier 1999a) et des personnes de nationalité étrangère (Briard, 2017a). Entre 15 % (Briard, 2017a ; Galtier 1999a) et 20 % (Ulrich et Zilberman, 2007b) des salarié·e·s à temps partiel appartiennent à cette catégorie. Il s'agit, d'une part, de jeunes non qualifié·e·s dont l'insertion professionnelle est difficile, et d'autre part de jeunes plus qualifié·e·s qui exercent une autre activité ou poursuivent des études. Leurs horaires de travail sont irréguliers. Les contrats de travail sont très souvent à durée déterminée. Les emplois en contrats aidés sont particulièrement représentés dans cette catégorie, notamment chez les jeunes hommes : ils concernent surtout des personnes qui exercent comme employé·e·s de la fonction publique ou ouvrier·ère·s non qualifié·e·s (*ibid.*).

Tableau 2.1. Récapitulatif des groupes, de leur composition et des trajectoires associées

	Caractéristiques des salarié·e·s	**Caractéristiques des emplois**	**Type de trajectoire associé**
Groupe 1 (± 50 %). Temps partiel « choisi »	Femmes d'âge intermédiaire diplômées.	CDI, Nombre d'heures de travail élevé.	Groupe 1a. Temps partiel continu
			Groupe 1b. Temps partiel tardif
			Groupe 1c. Temps partiel permanent
Groupe 2 (± 33 %). Temps partiel « subi »	Femmes d'âge intermédiaire peu diplômées.	Horaires de travail fractionnés et atypiques.	Groupe 2a. Temps partiel peu actif
			Groupe 2b. Temps partiel transitoire
Groupe 3 (15 %-20 %). Logique d'insertion professionnelle	Jeunes et hommes.	CDD, contrats aidés. Horaires irréguliers.	Groupe 3a. Actif·ve·s dont l'insertion est difficile
			Groupe 3b. Jeunes qualifié·e·s avec une autre activité

Note : ce tableau a été établi sur la base de trois typologies complémentaires. La première identifie des types de salarié·e·s à temps partiel selon leurs caractéristiques socio-démographiques (Galtier, 1999). La seconde propose une classification des types d'emplois construite autour de l'organisation du temps de travail : durée du travail, rythmes hebdomadaires de travail et statut de l'emploi (Ulrich et Zilberman, 2007b). La dernière est construite à partir de données longitudinales issues de l'enquête Santé et Itinéraire Professionnel : elle permet d'identifier des types de parcours professionnels en fonction de la place qu'y occupe l'emploi à temps partiel (Briard, 2017a).

Les salarié·e·s se concentrent par ailleurs dans deux types de ménages (Bloch et Galtier, 1999) : des femmes à la tête d'une famille monoparentale et des femmes en couple dont le conjoint travaille à temps complet ; cette configuration regroupe 60 % des cas selon Valérie Ulrich et Serge Zilberman (Ulrich et Zilberman, 2007a, p. 6). Les premières sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel « subi » alors que les secondes déclarent plus souvent avoir recours au temps partiel par « choix » (Pak, 2013a, 2013b). Mais « travailler à temps partiel c'est gagner un salaire partiel » (Angeloff, 1999, p. 64). L'emploi à temps partiel peut donc s'inscrire dans des configurations très différentes : dans le premier cas, il s'agit de l'emploi principal du ménage alors que dans le second il apparaît plus comme un salaire d'appoint.

De faibles revenus salariaux

Les personnes qui exercent à temps partiel ont en moyenne des salaires mensuels plus faibles que celles qui occupent un emploi à temps plein. En 2011, le salaire annuel moyen des salarié·e·s à temps complet (hors salarié·e·s des particulier·ère·s-employeur·euse·s) est de 26 210 euros contre 13 080 euros pour les salarié·e·s à temps partiel et 9 049 euros si l'on prend en compte les salarié·e·s des particulier·ère·s-employeur·euse·s (Insee, 2014b, p. 138).

La faiblesse des revenus salariaux des salarié·e·s à temps partiel s'explique à la fois par le nombre d'heures de travail mensuel mais aussi parce que le temps partiel s'exerce souvent sur des métiers définis comme peu qualifiés et donc mal rémunérés. Les salaires nets horaires des salarié·e·s à temps partiel sont plus bas que ceux des salarié·e·s à temps plein (12 € *versus* 14,2 € en 2011 selon l'Insee). Toutes catégories confondues, le « salaire-équivalent » d'une personne à temps partiel est de 26 % inférieur à un temps plein ; le taux horaire d'un·e employé·e à temps partiel est inférieur de 16 % à celui d'un·e employé·e à temps plein[55]. Les salarié·e·s à temps partiel bénéficient de moins de promotions et de formations professionnelles, ce qui participe à maintenir leur salaire horaire à un niveau plus faible que celui des salarié·e·s à temps plein (Briard et Valat, 2018, p. 25). Comme l'avaient déjà souligné M. Maruani et C. Nicole-Drancourt à l'occasion de leur enquête qualitative,

[55] Colin, C. (1997). Citée par Silvera (1998, p. 132).

l'emploi à temps partiel apparaît donc bien, de par sa forme elle-même, porteur de déqualification salariale (Maruani et Nicole-Drancourt, 1989).

Au milieu des années 1990, les trois-quarts des « bas salaires »[56] correspondent à des emplois à temps partiel (Silvera, 1998). Huit salarié·e·s pauvres sur dix sont des femmes (Concialdi et Ponthieux, 1997). Plusieur·e·s auteur·e·s insistent ainsi sur le lien entre pauvreté laborieuse et temps partiel, à l'exemple de M. Maruani et M. Meron :

> « La forte progression des bas et très bas salaires constatée depuis le début des années 1980 ainsi que leur forte féminisation sont étroitement liées à la multiplication des emplois à temps partiel. […] on voit donc se profiler un processus de paupérisation : le développement d'une frange de salarié(e)s pauvres, c'est-à-dire de gens qui ne sont ni chômeurs, ni "exclus", ni "assistés", mais qui travaillent sans parvenir à gagner leur vie. » (Maruani et Meron, 2012, p. 147).

Les bas salaires des emplois à temps partiel dans les secteurs de l'aide à domicile, du nettoyage ou du commerce constituent « un signe de dysfonctionnement tout aussi patent que la croissance du chômage » (Angeloff, 1999, p. 66). La question est de savoir s'il est possible d'aborder ces situations en recourant à la catégorie statistique de « travailleur·euse pauvre » ? Cela reste délicat du fait des limites inhérentes à cette catégorie statistique. Selon l'Insee un travailleur·euse pauvre est « une personne qui travaille et qui vit au sein d'un ménage pauvre ». Mais, comme le soulignent M. Maruani et M. Meron, « […] regarder la pauvreté laborieuse à travers le prisme des revenus familiaux, c'est raisonner sur l'idée d'une "moyenne familiale" qui présuppose l'égalité dans la répartition de l'argent qui rentre dans le ménage : on divise la cagnotte de la famille par le nombre d'individus qui la composent et on obtient le niveau de vie de chacun » (Maruani et Meron, 2012, p. 148). Or, cette recherche porte sur les situations individuelles et non sur les configurations des ménages ; aussi la notion de « travailleur·euse pauvre » ne sera pas utilisée.

[56] Les bas salaires sont les salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population.

Temps partiel et emploi à durée limitée

Les emplois à temps partiel sont plus fréquemment associés à l'emploi à durée limitée que les emplois à temps complet : en 2015, 45 % des femmes en contrat à durée limitée travaillent à temps partiel contre 31 % des femmes en emploi à durée indéterminée (CDI et fonctionnaires). Ces parts sont respectivement de 21 % et 5 % chez les hommes. Cette tendance tend à s'affirmer au fil des ans. Est-ce à dire que l'emploi typique à durée indéterminée et à temps complet perd de son hégémonie ? C'est loin d'être le cas.

Tout d'abord, même en 2015, le cumul d'un emploi à la fois à durée limitée et à temps partiel reste une situation très rare dans le système d'emploi français : seuls 3 % des salariés masculins et 8 % des salariées féminines sont concerné·e·s. Ensuite, la progression du temps partiel observée entre 1970 et 2012 est principalement le fait des salarié·e·s en CDI – 70 % des effectifs supplémentaires à temps partiel correspondent à des CDI. Enfin, la part de l'emploi à temps partiel au sein des emplois à durée limitée reste étonnamment stable au fil des générations : dans les trois cohortes, environ un tiers des salarié·e·s en contrat à durée limitée est employé à temps partiel. Toutefois, l'emploi à temps partiel apparaît de plus en plus associé aux contrats à durée limitée ou CDL (voir le tableau 2.2) : alors que seuls 6 % des salarié·e·s à temps partiel de la cohorte 1945 étaient sous contrat à durée limitée, cette proportion est passée à 18 % dans la cohorte 1960 et 20 % dans la cohorte 1975. Cette évolution traduit en partie la progression de l'emploi à durée limitée qui sera examinée dans la seconde partie de la thèse.

Tableau 2.2. Répartition des emplois selon le temps de travail et le type de contrat

	Part de l'emploi à temps partiel dans les CDL	Part des CDL dans l'emploi à temps partiel	Part des CDL à temps partiel dans l'ensemble des emplois
Cohorte 1945	30 %	6 %	0 %
Cohorte 1960	31 %	18 %	2 %
Cohorte 1975	31 %	20 %	3 %

Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur) et réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgé·e·s de 23 à 42 ans résidant en France métropolitaine (la situation des trois cohortes n'est comparable que sur cette tranche d'âge réduite). Note : données pondérées.
Lecture : 31 % des salarié·e·s de la cohorte 1960 employé·e·s en contrat à durée limitée sont à temps partiel. 18 % des salarié·e·s de la cohorte 1960 exerçant à temps partiel ont un contrat à durée limitée (CDL). 2 % des salarié·e·s de la cohorte 1960 exercent à la fois en CDL et à temps partiel.

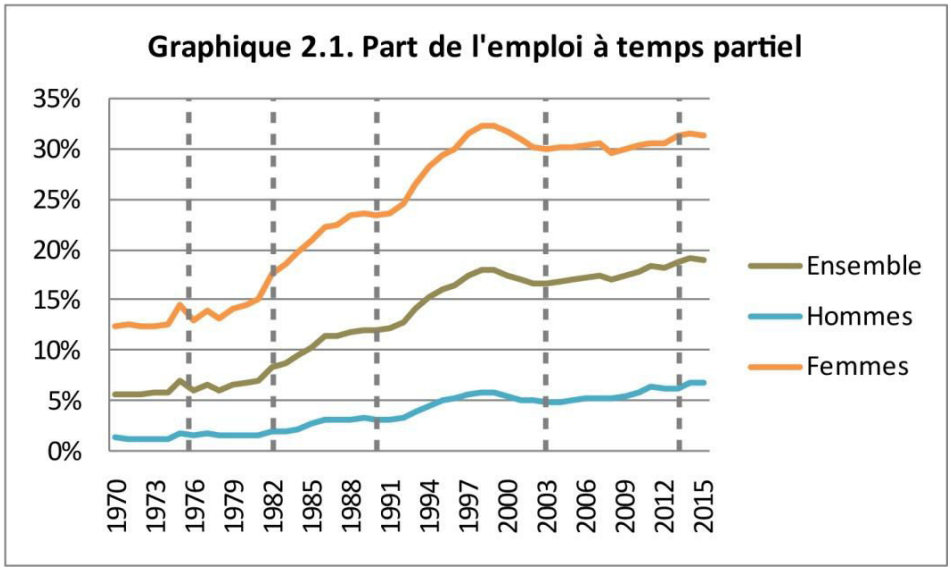
2.2. Une forme d'emploi en forte progression

Alors que depuis les années 1950 la croissance de l'emploi féminin français est surtout alimentée par l'emploi à temps plein, au cours des années 1980 et surtout 1990, il augmente en grande partie sous l'effet de l'essor de l'emploi à temps partiel. Ainsi, la moitié des emplois créés depuis le début des années 1970 l'a été sous la forme d'emplois à temps partiel. Ceci traduit une réelle déstabilisation de la norme d'emploi construite autour de l'emploi à temps plein pendant la période des « trente glorieuses ».

L'essor du temps partiel dans les années 1980 et 1990

Les données des enquêtes Emploi mettent en évidence la progression du temps partiel en France (voir le graphique 2.1 page suivante). Celle-ci est particulièrement marquée dans la première moitié des années 1980, d'abord dans le secteur public (Ulrich et Zilberman, 2007a) suite à la mise en place d'un cadre réglementaire qui accorde aux salarié·e·s à temps partiel un statut comparable à celui des salarié·e·s à temps plein et par le développement des travaux d'utilité collective dans le secteur non marchand (Cette, 1999) ; puis au cours des années 1990, notamment dans le secteur privé. Les périodes de récession n'ont pas freiné cet essor. Néanmoins, depuis la mise en œuvre de la réduction collective du temps de travail au début des années 2000 et à la suppression progressive des abattements pour l'embauche de salarié·e·s à temps partiel, le niveau atteint à la fin des années 1990 est assez stable (Brun-Schammé et Le Ru, 2016 ; Cabannes, 2014).

Comme on l'a déjà souligné, les femmes sont beaucoup plus concernées par cette forme d'emploi : environ une sur trois travaille à temps partiel. Le développement de l'emploi à temps partiel a aussi touché la population masculine (Bloch et Galtier, 1999) mais de façon beaucoup plus marginale (Cabannes, 2014). Au final, alors qu'en 1980 on recensait 1,2 million d'actif·ve·s à temps partiel, elles et ils sont 4,9 millions en 2015. Les salarié·e·s à temps partiel représentent aujourd'hui 18 % de l'ensemble des salariés contre seulement 8 % en 1982. La France se situe aujourd'hui dans la moyenne européenne en matière de taux de temps partiel, pour les hommes comme pour les femmes (voir l'encadré 2.1 pages 94 et suivantes).



Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgé·e·s de 15 à 65 ans résidant en France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : en 1970, 6 % des salarié·e·s étaient employé·e·s à temps partiel : 12 % des femmes et 1 % des hommes.

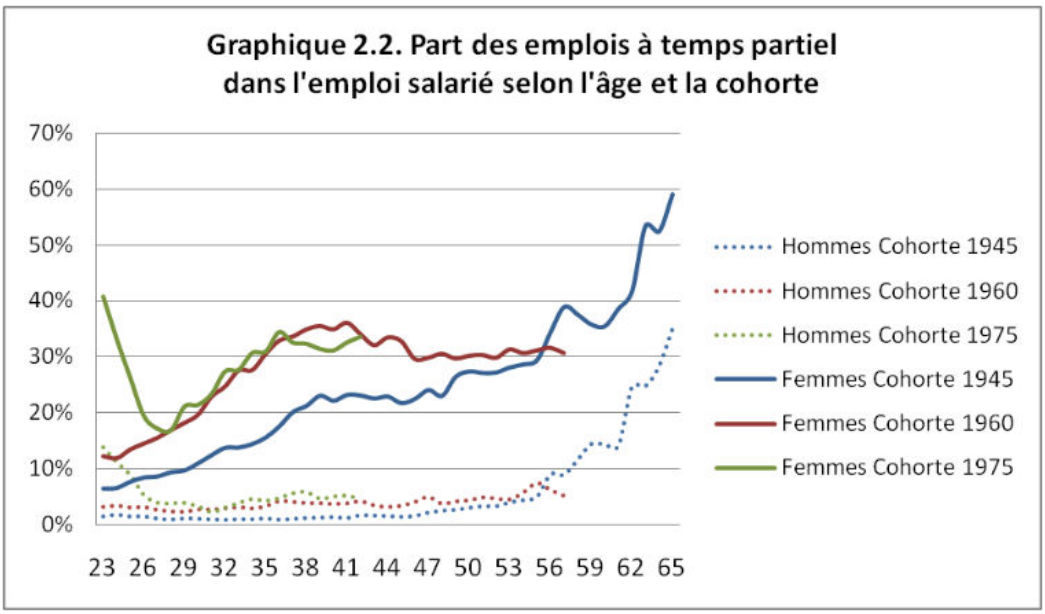
Une augmentation portée par l'emploi féminin

L'essor de l'emploi à temps partiel est visible dans les carrières des différentes cohortes de travailleur·euse·s. Plusieurs travaux se basant sur des données longitudinales ont montré que la part de femmes travaillant à temps partiel a augmenté au fil des générations, et cela à tous les âges.

A partir de l'enquête Familles et employeurs, V. Ulrich estime que, parmi les femmes en emploi à 30 ans, 13 % de celles nées entre 1955 et 1959 exercent à temps partiel contre 17 % dans les générations 1960-1964, 20 % dans les cohortes 1965-1969 et 21 % dans les générations 1970-1974 (Ulrich, 2009). En recourant aux données de l'enquête Santé et Itinéraire Professionnel (SIP), Karine Briard et Oana Calavrezo évaluent quant à elles la part d'actives à temps partiel à 35 ans à 11 % dans la cohorte 1935-1939 ; 14 % dans la cohorte 1950-1954 et à 24 % dans la cohorte 1965-1969[57] (Briard et Calavrezo, 2016). A cette échelle

[57] Les différences dans les estimations s'expliquent par le fait que le repérage des personnes à temps partiel varie selon les sources. Dans l'enquête Familles et employeurs, tous les épisodes d'emploi d'au moins six mois sont repérés dans un calendrier. Dans SIP, une personne est considérée à temps partiel si elle déclare cette forme d'emploi comme celle occupée le plus longtemps durant un emploi d'au moins cinq ans chez la ou le même employeur·euse – ou lors d'un épisode de quatre ans au maximum chez la même employeur·euse (avec des passages éventuels de moins d'un an par l' « inactivité » ou le chômage). L'enquête Emploi ne permet

d'observation, la croissance du temps partiel est donc surtout concentrée entre les femmes nées dans les années 1950 et 1960. Le mouvement de croissance s'est par contre fortement ralenti dans les cohortes suivantes, ce que confirment nos propres résultats. Selon les données issues des enquêtes Emploi, entre 23 et 42 ans – âges auxquels la situation des trois cohortes est comparable – la part d'emploi à temps partiel est passée de 7 % dans la cohorte 1945 à 14 % dans les cohortes 1960 et 1975 (voir le graphique 2.2). Mais derrière cette moyenne générale se cachent d'importantes disparités selon les sexes. Car si l'emploi à temps partiel s'est effectivement développé dans la population masculine entre la cohorte 1945 et la cohorte 1960, cette progression reste marginale tant elle ne touche qu'une infime partie des hommes. La hausse de l'emploi à temps partiel entre les deux cohortes est donc essentiellement le fait de l'emploi féminin.



Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur) et réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgé·e·s de 23 à 65 ans résidant en France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : à 23 ans, 14 % des salariés hommes de la cohorte 1975 exerçaient à temps partiel contre 41 % des femmes.

Entre 23 et 50 ans, les femmes de la cohorte 1960 sont plus souvent à temps partiel que celles de la cohorte 1945. L'écart est particulièrement important vers l'âge de 40 ans ce qui peut inviter à remettre en question l'aspect « choisi » d'un temps partiel pour une meilleure

quant à elle pas de suivre individuellement les parcours professionnels mais fournit des estimations grâce à la mise en place d'une approche pseudo-cohortale sur les déclarations de situation au moment de l'enquête.

conciliation entre vie professionnelle et vie privée puisque l'âge moyen à la maternité de la cohorte 1960 est de 27,7 ans. Mais dès l'âge de 50 ans, les deux cohortes affichent des taux très proches et élevés d'emploi à temps partiel. En fin de carrière, plus de la moitié des femmes âgées de 62 ans et plus exercent leur emploi à temps partiel. On peut s'attendre à ce que la courbe de la cohorte 1960 continue elle aussi d'augmenter avec l'âge mais les effectifs en emploi sont trop faibles dans les enquêtes Emploi pour fournir des estimations fiables. Ce qui est certain en revanche, c'est qu'entre les deux cohortes le temps partiel s'est considérablement développé pour les femmes d'âge intermédiaire. C'est particulièrement le cas pour les mères d'au moins deux enfants.

Finalement, les femmes sont de plus en plus actives mais leur intégration dans l'emploi se fait en partie par le biais d'une forme d'emploi dérogatoire à la norme d'emploi à temps plein. De plus en plus fréquent parmi les mères de jeunes enfants, l'emploi à temps partiel se diffuse également comme modalité d'insertion dans la vie active.

La montée du temps partiel chez les jeunes de la cohorte 1975

L'emploi à temps partiel s'est développé de façon importante au fil des cohortes en particulier pour les salarié·e·s les plus jeunes[58]. Ainsi, 16 % des salariées âgées de 23 à 42 ans sont à temps partiel au sein de la cohorte 1945 contre 26 % dans la cohorte 1960 et 32 % au sein de la cohorte 1975. Ces parts sont respectivement de 1 %, 3 % et 5 % parmi les hommes. La progression de l'emploi à temps partiel est nettement moins forte entre les deux dernières cohortes qu'entre les deux premières.

Le graphique 2.2 montre bien qu'à partir de 27 ans le taux d'emploi à temps partiel de la cohorte 1975 rejoint celui de la cohorte 1960 (pour les femmes) et des cohortes 1945 et 1960 (pour les hommes). Il tend à augmenter à mesure que l'âge des femmes s'accroit – au moins jusqu'à 40 ans – alors que chez les hommes il apparaît comme un phénomène qui touche exclusivement les âges extrêmes (« jeunes » de la cohorte 1975 et « vieux » de la cohorte 1945) comme l'a déjà montré B. Galtier (1999a). Ces résultats confirment que l'emploi à temps partiel constitue une modalité d'entrée dans la vie active pour une partie

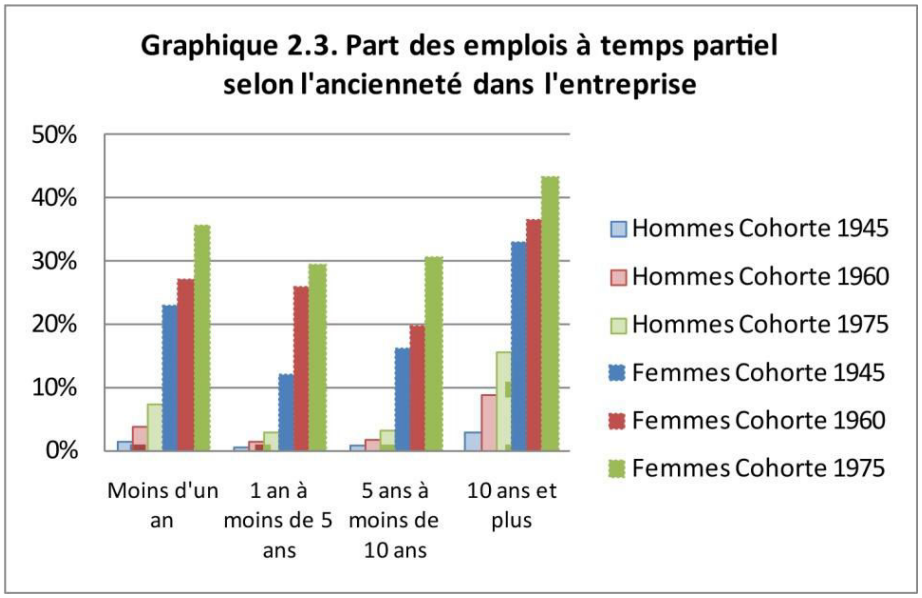
[58] Pour rappel, il n'est pas encore possible de comparer les fins de carrière des trois cohortes.

du salariat dans la cohorte 1975. Il apparaît également comme un mode de retrait de l'activité qui devient très commun dans la cohorte 1945 à partir de 60 ans chez les hommes (près de 20 %) mais surtout chez les femmes (40 % et plus). Enfin, le temps partiel masculin reste marginal et transitoire alors qu'il constitue une situation beaucoup plus durable dans les carrières féminines, et ce, dès la cohorte 1945.

Résumons-nous. Entre les cohortes 1960 et 1975, l'augmentation de l'emploi à temps partiel s'est essentiellement concentrée chez les plus jeunes actif·ve·s, en particulier pour les femmes. L'essor du temps partiel est nettement saisissable parmi les moins de 25 ans de la cohorte 1975, chez les hommes mais encore plus nettement chez les femmes. Le taux de temps partiel diminue ensuite pour rejoindre celui de la cohorte 1960. C'est ce qu'avaient déjà remarqué Laurence Bloch et Bénédicte Galtier (Bloch et Galtier, 1999) : en 1998, 26 % des actif·ve·s occupé·e·s de cette classe d'âge étaient à temps partiel ; 42 % des femmes. L'analyse pseudo-cohortale permet de compléter ces données en observant la suite de la carrière : en vieillissant les membres de la cohorte 1975 voient leur taux d'emploi à temps partiel descendre avant de remonter dans une seconde partie de la carrière. Cette croissance du temps partiel chez les plus jeunes doit être mise en regard du développement des contrats dits aidés, qui ciblent presque exclusivement les jeunes, et dont la majorité peut être conclue sous forme d'emplois à temps partiel. Mis en place dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (voir l'annexe 2.1, pages 413 et 414), ils ont largement participé à la croissance de l'emploi à temps partiel ; mais aussi de l'emploi à durée limitée, comme nous le verrons dans la seconde partie.

Reste que cette forme d'emploi touche en premier lieu les salarié·e·s les plus ancien·ne·s, et, dans une moindre mesure, les débutant·e·s. Elle est moins diffusée chez les salarié·e·s qui présentent une ancienneté dans leur entreprise comprise entre un et dix ans. Les travaux s'intéressant aux effets de l'emploi à temps partiel sur le parcours professionnel montrent qu'il peut, dans certaines conditions, servir de tremplin vers l'emploi à temps complet ; ce qui explique la baisse des emplois à temps partiel après un an d'ancienneté. Dans d'autres cas, l'emploi à temps partiel est plus assimilable à une trappe dont il est difficile de s'échapper, à l'image des salarié·e·s à temps partiel depuis dix ans ou plus (Ulrich, 2009 ;

Galtier, 1999b). Les évolutions diffèrent pour les hommes et les femmes (voir le graphique 2.3). Chez les premiers, le taux d'emploi à temps partiel reste à un niveau faible pour les salariés présents depuis moins de dix ans dans leur entreprise[59]. Chez les secondes, la part d'emploi à temps partiel, déjà très élevée dans la cohorte 1945, augmente nettement au fil des cohortes.



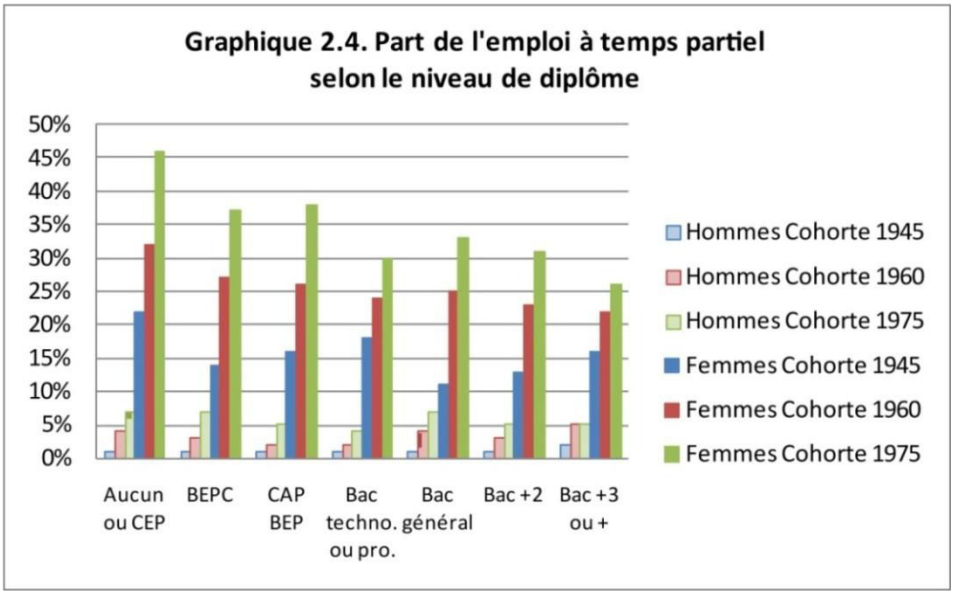
Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur) et réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgé·e·s de 23 à 42 ans résidant en France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : 3 % des salariés hommes de la cohorte 1945 ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise exerçaient à temps partiel contre 23 % des femmes.

Une situation de plus en plus fréquente pour les moins diplômé·e·s

Etant donnée la nature des données qu'ils présentent, les graphiques 2.2 et 2.3 peuvent dissimuler des effets de sélection de la population. Ainsi, bien que les plus jeunes salarié·e·s de la cohorte 1975 ne soient pas les moins diplômé·e·s de leur génération (nous n'observons le taux d'emploi à temps partiel qu'à partir de 20 ans), elles et ils n'appartiennent pas non plus à la frange la plus diplômée. De même, rares sont les membres de la cohorte 1945 qui, actif·ve·s à 20 ans, sont diplômé·e·s de l'enseignement supérieur. Or, bien que tous les niveaux de diplôme aient été concernés par l'essor du temps partiel, cette forme d'emploi

[59] Soulignons toutefois une limite inhérente à la comparaison de la situation des salarié·e·s ayant 10 ans ou plus d'ancienneté : dans la cohorte 1945, les salarié·e·s peuvent potentiellement présenter une ancienneté dans l'entreprise égale à 41 ans ; mais celle-ci ne peut dépasser 25 ans dans la cohorte 1975.

touche plus fortement les salariées les moins diplômées – chez les hommes, le taux d'emploi à temps partiel est faible et proche quel que soit le niveau de diplôme. Finalement, c'est le développement de cette forme d'emploi parmi la population de « non-diplômé·e·s du supérieur » (bien moins nombreuse dans la dernière cohorte que dans les cohortes précédentes) qui explique que les taux d'emploi à temps partiel soient particulièrement élevés chez les plus jeunes, et en particulier chez les jeunes femmes. Comme le montre le graphique 2.4, ce n'est que chez ces dernières que l'effet du diplôme joue à plein : quelle que soit la cohorte, les femmes diplômées au plus d'un certificat d'études primaires sont fortement exposées à l'emploi à temps partiel. 22 % d'entre elles étaient concernées dans la première cohorte et cette part atteint 46 % dans la dernière cohorte.



Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur) et réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgé·e·s de 23 à 42 ans résidant en France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : 1 % des salariés hommes de la cohorte 1945 titulaires au plus d'un CEP travaillait à temps partiel.

Les registres d'explication de l'essor de l'emploi à temps partiel

Comment expliquer cet essor du temps partiel ? Nous avons vu que la progression de cette forme d'emploi a accompagné le développement de l'emploi féminin au cours des années 1980 et 1990. Implicitement ou non, l'emploi à temps partiel a été pensé dans les politiques publiques comme une solution pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes. Pourtant le lien entre accès des femmes à l'emploi et croissance de l'emploi à temps partiel est loin d'être univoque. Car, comme le rappellent V.

Ulrich et S. Zilberman (2007a), la féminisation du salariat a débuté bien avant l'essor du temps partiel. Il existerait donc un réel effet propre des politiques publiques.

La forte progression de l'emploi à temps partiel aurait été largement favorisée par les orientations politiques des gouvernements successifs (voir l'encadré 2.1 pages 94 et suivantes) :

> « La montée en charge de l'activité féminine et la tertiarisation de l'économie n'expliquent mécaniquement qu'une part limitée de cette progression du salariat à temps partiel qui, notamment de 1992 à 2003, semble avoir davantage résulté de la mise en place de mesures de politique publique favorisant cette forme d'emploi. » (Ulrich et Zilberman, 2007a, p. 1).
>
> « Il est probable qu'une part majoritaire du développement de l'emploi à temps partiel s'explique par une modification de l'usage fait de cette forme d'organisation du temps de travail, à relier au moins en partie à la mise en place de politiques publiques en faveur de cette forme d'emploi au cours des années 1980 et 1990. » (COE, 2014, p. 104).

La baisse du coût des emplois à temps partiel compensée par des aides étatiques financières versées aux entreprises apparait en effet comme l'une des principales explications de l'essor de cette forme d'emploi typiquement féminine.

Il est souvent postulé que les femmes « choisissent » de recourir à l'emploi à temps partiel pour concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Toutefois, comme le montre le graphique 2.2., et bien que le temps partiel se pratique à tout âge chez les femmes, il est plus fréquent parmi les moins de 25 ans, vers l'âge de 40 ans et chez les plus de 55 ans. Ce n'est donc pas dans les classes d'âge où les femmes ont le plus d'enfants en bas âge que le temps partiel s'est le plus développé.

Le développement de l'emploi à temps partiel est aussi concomitant à celui du secteur tertiaire qui en est le principal utilisateur. Ce dernier regroupe à lui seul 81 % des salarié·e·s à temps partiel âgé·e·s de 23 à 42 ans dans la cohorte 1945 et près de 90 % dans les cohortes 1960 et 1975. Par ailleurs, 10 % des salarié·e·s du secteur tertiaire de la première cohorte ont exercé à temps partiel. Cette proportion est de 19 % dans la cohorte 1960 et 23 % dans la cohorte 1975. Pour Martine Lurol, le temps partiel « se développe en effet là où il y a des femmes, c'est-à-dire dans les secteurs d'activité et les professions qui constituent les

bastions de l'activité féminine » (Lurol, 2001, p. 14). C'est plus précisément au sein des services non marchands[60] que cette forme d'emploi s'est le plus répandue : la part de l'emploi à temps partiel est passée de 12 % dans la cohorte 1945 à 29 % dans la dernière cohorte et de 9 % et 19 % dans les services marchands[61]. La progression de l'emploi à temps partiel est par ailleurs plus nette pour les salarié·e·s du secteur public, notamment dans les collectivités locales et les hôpitaux (COE, 2014) mais aussi dans les services domestiques où l'on retrouve de nombreux·ses particulier·ère·s employeur·euse·s (Ulrich et Zilberman, 2007a).

2.3. Un allongement de la durée hebdomadaire des emplois à temps partiel

En même temps qu'ils se développent au sein de l'ensemble des emplois, la durée hebdomadaire des emplois à temps partiel s'accroit. Le temps de travail moyen des salarié·e·s à temps partiel est ainsi passé de 21 heures et 5 minutes en 1970 à 23 heures et 25 minutes en 2015. Mais derrière ces moyennes se cachent de grandes disparités entre les sexes. Si les femmes employées à temps partiel ont bien vu leur nombre moyen d'heures de travail croître sur ces 45 dernières années (de 20 heures et 20 minutes en 1970 à 23 heures et 40 minutes en 2015), ce n'est pas le cas des hommes. Dans les années 1970, ces derniers étaient largement favorisés en matière de temps de travail par rapport à leurs homologues féminins : lorsqu'ils étaient à temps partiel, les hommes travaillaient hebdomadairement en moyenne 6 heures et demie de plus que les femmes dans la même situation. En 2015, ils ont au contraire tendance à travailler moins que les femmes (22 heures et 20 minutes par semaine soit près d'1 heure et demie de moins).

Cette augmentation s'observe aussi lorsqu'on s'intéresse aux cohortes. En moyenne les salarié·e·s à temps partiel de la cohorte 1945 âgé·e·s de 23 à 42 ans ont travaillé 22 heures et 30 minutes lors de la semaine de référence. Dans la cohorte 1960 ce temps de travail moyen est passé à 24 heures et 30 minutes et à 25 heures et 30 minutes dans la cohorte 1975. Le nombre médian d'heures de travail a lui aussi augmenté (voir l'annexe 2.4. page 417),

[60] Les services non marchands regroupent les administrations et les associations.

[61] Les services marchands rassemblent toutes les activités qui produisent un service payant : services aux particulier·ère·s, services aux entreprises, secteur immobilier, secteur bancaire, etc.

passant de 20 heures dans la cohorte 1945, à 24 heures dans la cohorte 1960 et 26 heures dans la cohorte 1975. Parallèlement, le nombre moyen d'heures travaillées par les salarié·e·s à temps complet a diminué. En matière de nombre d'heures de travail, l'emploi à temps partiel tend donc à se rapprocher de l'emploi à temps complet et ce, en dépit de l'augmentation du temps partiel « contraint » observable au cours de la décennie 1990 (Bloch et Galtier, 1999 ; CSERC, 1998).

Forme d'emploi typiquement féminine en essor au cours des années 1980 et 1990, l'emploi à temps partiel occupe aujourd'hui une place importante – et stable depuis une vingtaine d'années – au sein du salariat puisqu'il concerne près d'un·e salarié·e· sur cinq au milieu des années 2010. En France, les emplois à temps partiel présentent des temps de travail relativement longs, ce qui tend à les rapprocher des emplois à temps complet. Mais ils sont aussi souvent associés à des contrats à durée limitée et génèrent des revenus salariaux plus faibles que la moyenne. Dans le cas français[62], en contribuant à « institutionnaliser un "mode d'emploi féminin" et à généraliser "l'activité réduite" »[63], le développement de cette forme d'emploi a donc conduit à contrecarrer la tendance à l'homogénéisation des comportements masculins et féminins en matière d'emploi telle qu'elle était à l'œuvre pendant les « trente glorieuses ».

3. Entre emploi et chômage, l'emploi à activité réduite

Une autre façon d'interroger le sous-emploi – qui, on le rappelle, est compris dans ce chapitre comme le non-exercice d'une activité à temps plein – consiste à observer les effectifs de demandeur·euse·s d'emploi qui, tout en étant inscrit·e·s à Pôle Emploi, ont exercé une activité professionnelle au cours du mois de référence. Depuis le milieu des années 1990, les situations entre chômage et emploi se sont multipliées plus rapidement que celles de chômage sans aucune activité, en particulier depuis la crise économique de 2008-2009. Les personnes d'âge intermédiaire, relativement protégées du chômage par rapport aux plus jeunes et aux plus âgé·e·s, sont de plus en plus concernées par les

[62] Le constat ne peut être que différent dans les pays nordiques et aux Pays-Bas (voir Méda, 2001).
[63] Kergoat D. et Nicole-Drancourt C. (1998). Citées par M. Maruani (2000 [2011], p. 100).

différentes formes d'activité réduite. Mais si l'activité réduite des demandeur·euse·s d'emploi s'est considérablement développée, c'est également le cas des effectifs de demandeur·euse·s d'emploi qui, tout en exerçant à temps plein, restent inscrit·e·s à Pôle emploi.

3.1. Une forte croissance des demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite…

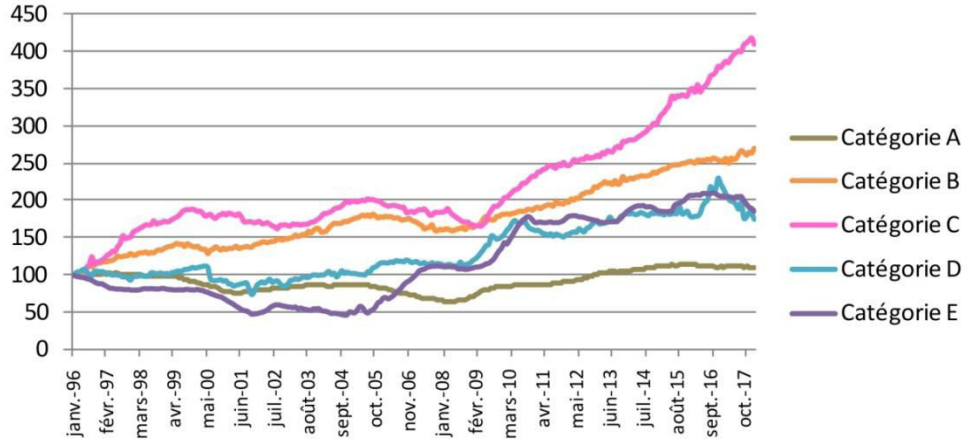
Il existe plusieurs catégories de demandeur·euse·s d'emploi élaborées selon le temps de travail effectif réalisé au cours du mois et selon l'obligation qui leur est faite (ou non) de réaliser des « actes positifs » de recherche d'emploi. La catégorie A correspond à l'image que l'on se fait d'un·e « vrai·e chômeur·euse », sans emploi et tenu de faire des « actes positifs » de recherche d'emploi. C'est cette catégorie qui fait l'objet de la majorité des analyses. Les demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite relèvent des catégories B et C de la nomenclature de Pôle emploi. Ceux·elles inscrites dans la catégorie B ont exercé une activité correspondant à moins de 79 heures dans le mois. Dans la catégorie C, elles et ils ont travaillé 79 heures ou plus. Les catégories D et E rassemblent des demandeur·euse·s d'emploi non tenu de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi : les premier·ère·s sont sans emploi, contrairement aux les second·e·s.

La catégorie A regroupe la majorité des effectifs de demandeur·euse·s d'emploi : en janvier 2018, plus de la moitié des demandeur·euse·s d'emploi inscrit·e·s à Pôle emploi n'a exercé aucune activité professionnelle (55 %). 22 % des demandeur·euse·s d'emploi relèvent de la catégorie C, 12 % de la catégorie B, 6 % de la catégorie E et 4 % de la catégorie D et 1 % de la catégorie E. Sans être un phénomène majoritaire, le fait d'être inscrit à Pôle emploi tout en conservant une activité professionnelle concerne aujourd'hui une frange non négligeable de la population estimée à 2 155 000 personnes.

Depuis le milieu des années 1990, période à partir de laquelle les données sont disponibles, le nombre d'inscrit·e·s en catégorie A a peu évolué, passant de 3,1 millions en 1996 à 3,5 millions en 2018. A l'inverse, les effectifs des catégories B et C ont connu une importante progression : entre janvier 1996 et janvier 2018, ils ont été multipliés par 3,5. L'activité dite réduite longue (catégorie C) est la catégorie qui a connu la plus forte croissance, en

particulier depuis 2009 (voir le graphique 2.5 page suivante). On a déjà vu que le niveau d'emplois à temps partiel est stabilisé depuis la fin des années 1990 : la croissance du nombre de demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite observée depuis 2009 ne s'explique donc pas exclusivement par une hausse des emplois à temps partiel.

Graphique 2.5. Effectifs de demandeur·euse·s d'emploi selon la catégorie (base 100 en 1996)



Source : Insee (fichiers de la statistique mensuelle sur le marché du travail de Pôle emploi et de la Dares).
Champ : DEFM, France métropolitaine, janvier 1996-janvier 2018.
Notes : en milliers d'individus ; les données sont corrigées des variations saisonnières (calculs Insee).
Lecture : en janvier 2008, l'indice de demandeur·euse·s d'emploi de catégorie B est de 271 (base 100 en janvier 1996).

Qui sont ces demandeur·euse·s d'emploi qui exercent un emploi ? Il s'agit d'une part de personnes employées à temps partiel mais qui restent à la recherche d'un autre emploi et d'autre part de personnes qui occupent de façon plus ou moins longue un emploi à durée limitée en restant inscrites à Pôle emploi. Les individus d'âge intermédiaire (25-49 ans) forment les deux tiers des effectifs en janvier 2018. Entre 1996 et 2018, ce stock a augmenté d'un million de personnes. Depuis la fin des années 2000, l'activité réduite concerne ainsi de plus en plus des demandeur·euse·s d'emploi d'âge intermédiaire, qui travaillent 79 heures ou plus par mois. Cette forme d'emploi tend donc à se diffuser au sein d'une population relativement protégée du chômage mais aussi parmi les salarié·e·s les plus âgé·e·s.

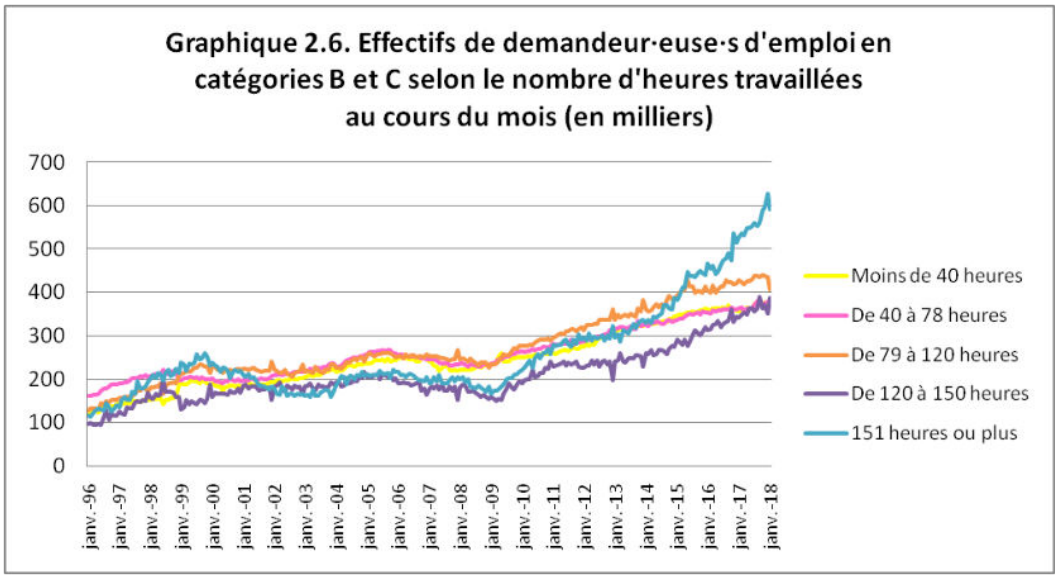
En touchant en premier lieu les salarié·e·s d'âge intermédiaire, l'activité réduite, à la frontière du chômage et de l'emploi, pourrait tendre à déstabiliser la norme d'emploi typique à temps complet. Toutefois, comme on va le voir maintenant, une partie non

négligeable des demandeur·euse·s d'emploi dite « à activité réduite » apparaît travailler en réalité à temps complet.

3.2. … à relativiser par le poids des activités de longue durée

Depuis le milieu des années 1990 le sous-emploi s'est considérablement diversifié autour de situations entre emploi et chômage. De plus en plus de personnes restent inscrites à Pôle emploi tout en exerçant un emploi. Les catégories B et C de demandeur·euse·s d'emploi sont celles qui ont connu la plus forte croissance depuis le milieu des années 1990. Pour relativiser cette expansion, penchons-nous sur la question du temps de travail.

En janvier 2018, 40 % des demandeur·euse·s d'emploi de catégorie C travaillent 151 heures par mois ou plus. Or, la durée de travail mensuelle d'un emploi à temps complet est de 151 heures et 40 minutes. Ces demandeur·euse·s d'emploi ne sont donc pas réellement des actif·ve·s à temps partiel : on peut légitimement supposer qu'il s'agit en majorité de personnes sous contrat à durée limitée qui restent inscrites à Pôle emploi. C'est donc en grande partie la forte croissance des effectifs de ce type de demandeur·euse·s d'emploi qui explique la montée de l'activité dite réduite (voir le graphique 2.6).



Source : Insee (fichiers de la statistique mensuelle sur le marché du travail de Pôle emploi et de la Dares).
Champ : DEFM inscrit·e·s dans les catégories B et C, France métropolitaine, janvier 1996-janvier 2018.
Notes : en milliers d'individus ; les données sont corrigées des variations saisonnières (calculs Insee).
Lecture : en janvier 1996, 121 500 demandeur·euse·s d'emploi en catégorie B ou C ont travaillé moins de 40 heures dans le mois de référence.

En dépit de l'apparition de ces nouveaux·elles demandeur·euse·s d'emploi qui exercent une activité à temps plein, la durée moyenne de l'activité des demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite tend à baisser au fil des ans : en janvier 1996, les demandeur·euse·s d'emploi de la catégorie B ont travaillé en moyenne 42 heures ; en janvier 2018 cette durée est descendue à 40 heures. Pour la catégorie C, ces moyennes sont respectivement passées de 75 heures et demie à 67 heures et demie. Cette baisse pourrait traduire une polarisation grandissante au sein de la population des demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite entre d'un côté des personnes qui travaillent sur une durée mensuelle de plus en plus courte et de l'autre des personnes exerçant à temps complet mais sous contrat à durée limitée et qui ne relèvent donc pas du sous-emploi tel qu'on l'a défini jusqu'ici. Les données de Pôle emploi ne permettent pas de répondre à cette interrogation. Mais elles conduisent à explorer la piste de ce qui apparaît comme un élément central des transformations en matière d'emploi sur le moyen terme : l'évolution de l'instabilité professionnelle et notamment des emplois à durée limitée.

Conclusion

L'emploi à temps partiel est très segmenté selon le sexe : commun au sein du salariat féminin, il reste rare dans le salariat masculin. Particulièrement fréquent chez les jeunes et les salarié·e·s les plus âgé·e·s mais aussi parmi les femmes d'âge intermédiaire, il constitue un mode privilégié de l'intégration de la population féminine dans le système d'emploi, mode dérogatoire à la norme masculino-centrée de l'emploi à temps complet. Comme l'a déjà souligné Dominique Meulders, il « apparaît comme la conséquence de la ségrégation sexuelle de l'emploi et comme un facteur de son maintien, voire de son renforcement » (Meulders, 1995). Pour autant, il n'est pas possible d'expliquer l'essor de l'emploi à temps partiel au cours des années 1980 et 1990 uniquement par la participation croissante des femmes au système d'emploi. En effet, la féminisation de la main d'œuvre est un phénomène plus ancien, qui a débuté dans les années 1950 et se poursuit toujours aujourd'hui. C'est donc d'abord par le biais de l'emploi à temps plein que les femmes sont arrivées dans le système d'emploi français. Mais au cours des années 1980 et 1990, parce que de nombreux emplois à temps partiel ont été créés dans des secteurs et des métiers très

féminisés, l'intégration des femmes dans la vie active est passée, pour une partie importante d'entre elles, par ce type d'emploi. C'est en particulier le cas pour les salarié·e·s les moins diplômé·e·s.

Parce qu'il ne permet pas à une partie des femmes de sortir de la pauvreté, l'emploi à temps partiel remet en question l'idée d'égalité en matière d'emploi. Plébiscité par les employeur·euse·s qui y ont massivement eu recours, il est apparu pour les gouvernements français successifs comme une solution au chômage. Derrière cette conception, se trouve l'idée que tout emploi serait préférable au non-emploi ; avec la nuance importante pour les femmes qu'il peut s'agir d'un emploi à temps partiel, voire très partiel. Le temps partiel – tel qu'il est envisagé dans le système d'emploi français – renvoie également à la division traditionnellement sexuée des rôles sociaux : en favorisant le recours à cette forme d'emploi genrée, les politiques de l'emploi participent à la production et à la reproduction d'inégalités liées au sexe. Or, c'est bien sous l'impulsion de ces politiques que l'emploi à temps partiel a connu un essor important. Lorsque que R. Castel affirme qu' « on assiste à une transformation du régime des protections lui-même qui fait que les "individus par défaut" sont renvoyés vers des formes inférieures de protections » (Castel, 2009, p. 28), il ne fait pas directement référence à l'emploi à temps partiel mais bien à l'existence d'individus « surnuméraires » qui ne s'inscrivent pas dans le rapport salarial. Toutefois, dans la mesure où l'emploi à temps partiel est associé à des protections qui peuvent elles aussi être partielles, l'encouragement politique au développement de cette forme d'emploi peut être appréhendé comme une attaque contre le modèle salarial traditionnel et les protections qui lui sont associées – y compris la possibilité de vivre de son travail. Cette transformation n'est pas généralisée mais a accompagné en partie l'essor de l'emploi féminin et a participé à un mouvement de dualisation de l'emploi, non seulement entre hommes et femmes mais aussi au sein même du salariat féminin.

Après une période de forte expansion qui a fait suite à la mise en place d'une législation particulièrement favorable, la part de l'emploi à temps partiel s'est stabilisée depuis les années 2000. A l'inverse, l'activité réduite des demandeur·euse·s d'emploi s'est considérablement développée depuis 2009, traduisant une réelle progression des situations à la frontière entre emploi et non-emploi mais dissimulant une hausse des maintiens

d'inscription à Pôle emploi de la part de salarié·e·s embauché·e·s en contrat à durée limitée. Peut-on y lire l'un des effets de l'augmentation de l'instabilité professionnelle mise en avant par R. Castel dans son analyse d'un changement de paradigme en matière d'emploi entre les « trente glorieuses » et aujourd'hui ? C'est ce que nous verrons dans la deuxième partie de cette thèse.

Conclusion de la première partie. Les vertus heuristiques d'une approche sexuée des évolutions de l'emploi

En observant les évolutions relatives au non-emploi pour les hommes et les femmes, j'ai voulu mettre en évidence que, « dans les recompositions du monde du travail dans la société, les logiques de genre constituent un élément déterminant » (Maruani, 2002 [2001] p. 52). Dans cette première partie, la différence des sexes a été mise au cœur de l'analyse des évolutions du travail et de l'emploi – ce qui n'empêche évidemment pas de saisir d'autres rapports sociaux fondamentaux tels que les rapports sociaux de classe et de race[64]. C'est toutefois seulement en adoptant une analyse en termes de rapports sociaux de sexe que l'on se donne les moyens de comprendre l'invisibilité des femmes dans le récit dominant tenu sur l'emploi pendant les « trente glorieuses ».

Les apports d'une analyse en termes de rapports sociaux de sexe

Cette remise en question d'un plein-emploi pendant les « trente glorieuses » s'inscrit dans le cadre du phénomène bien étudié de féminisation de la main d'œuvre, en cours tout au long du XXe siècle et dont il faut tirer toutes les conséquences. Elle renvoie au concept de rapports sociaux de sexe qui implique « qu'hommes et femmes ont des positions différentes dans l'univers du travail professionnel et domestique » (Kergoat, 1984a, p. 49). Ces rapports s'expriment à travers la division sociale du travail entre les sexes, laquelle est organisée autour de deux principes fondamentaux (la séparation et la hiérarchie) et a pour caractéristiques « l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive, ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) » (Kergoat, 2000 [2012], p. 214).

[64] Le terme « race » n'est pas utilisé dans son sens biologique (*i.e.* comme catégorie objective ou essentialisée) mais pour exprimer le processus de construction de catégories entre êtres humains opéré à partir de critères morphologiques ou « culturels ».

D. Kergoat identifie plusieurs points majeurs caractéristiques d'une analyse en termes de rapports sociaux de sexe (Kergoat, 1992b) :

1. Tout d'abord, une analyse des rapports sociaux de sexe s'inscrit dans une pensée sociologique qui introduit de par sa nature une « rupture radicale avec les explications biologisantes des différences entre les pratiques sociales masculines et féminines » (*ibid.*, p. 103). Pour les sociologues, il peut s'agir d'un poncif. Toutefois, le différentialisme – qui affirme que les femmes auraient des « préférences naturelles » différentes de celles des hommes – constitue un courant qui s'avère présent y compris au sein du féminisme[65].
2. L'analyse des rapports sociaux de sexe suppose également une rupture avec les modèles supposés universels : c'est ce que j'ai essayé de montrer dans le premier chapitre en insistant sur le caractère masculino-centré mais neutralisé en termes de genre de l'idée d'un plein-emploi pendant les « trente glorieuses ». Si la période 1968-1975 est bien caractérisée par un plein-emploi, il ne s'agit que d'un plein-emploi masculin, les femmes étant par ailleurs largement exclues de la sphère professionnelle.
3. Ce type d'analyse affirme par ailleurs que les différences observables entre les sexes sont construites socialement sur une base idéologique mais aussi matérielle. La distinction entre « inactif·ve·s » et « chômeur·euse·s » mais aussi entre temps partiel « choisi » et « subi » dans les catégories statistiques relève à mon sens d'un tel support. Une réflexion critique a permis, je l'espère, de prendre du recul sur ces indicateurs qui apparaissent à géométrie variable, ce flou participant activement à la complexification de l'analyse du système d'emploi et de ses évolutions. Leur rôle performatif participe par ailleurs à la persistance de normes sociales sexuées, comme par exemple celle de la « femme au foyer "inactive" ». Ils influent également sur la conception des politiques publiques, à l'image de la « carrière sans aléa » qui a servi de modèle à la définition de la politique de retraite[66].
4. Ce phénomène est appréhendable historiquement. Il est donc possible de le saisir par le biais d'une approche générationnelle. Celle-ci ne peut être mise en place qu'à

[65] Ce courant est représenté en France par Antoinette Fouque, fondatrice du Mouvement de Libération des Femmes à la fin des années 1960.
[66] Voir Briard (2017c).

partir de données se prêtant à l'analyse longitudinale ou, par défaut comme ici, à l'analyse pseudo-cohortale. En permettant d'observer le parcours professionnel, ce type d'approche met à jour des tendances non observables par le biais d'une analyse transversale « classique ». Bien entendu, on a ici appréhendé ce phénomène uniquement d'un point de vue quantitatif : cette approche mériterait d'être complétée par une analyse de récits de vie de différentes cohortes de femmes et d'hommes plus à même de saisir finement cette évolution.

5. Les rapports sociaux de sexes reposent en premier lieu sur un rapport hiérarchique qui s'exprime à plein lorsque l'on cherche à expliquer la primauté du modèle masculin des carrières.
6. Enfin, ce rapport hiérarchique est un rapport de pouvoir au détriment des femmes, la domination masculine s'exerçant par la maîtrise des mécanismes économiques, des justifications idéologiques et par des contraintes matérielles et psychiques.

Ce cadre conceptuel permet d'expliquer l'invisibilité relative des femmes en sociologie générale de l'emploi. Ainsi, ni R. Castel ni L. Chauvel ne s'attardent sur les situations féminines : ils observent et analysent les évolutions en matière d'emploi en adoptant un point de vue masculino-centré. R. Castel n'aborde tout simplement pas cette question : l'imposant index des *Métamorphoses de la question sociale*[67] ne comporte aucune entrée « Femmes » et l'emploi à temps partiel est seulement cité comme forme atypique d'emploi dans les *Métamorphoses* et dans *La Montée des incertitudes.* L. Chauvel traite de façon anecdotique le cas de l'emploi féminin dans quelques pages du *Destin des générations*.

On peut supposer que la question de l'emploi à temps partiel n'a fait l'objet d'aucun développement de la part de ces auteurs parce qu'il s'agit d'une forme d'emploi typiquement féminine. De même, le fait que l' « inactivité » soit un rapport à l'emploi typiquement féminin incite à penser son invisibilité comme le résultat d'une asymétrie dans les rapports sociaux de sexe. Bien que la question de l'intégration de la dimension sexuée soit posée à la sociologie française depuis les années 1970, « si la sociologie du travail a pour partie intégré les catégories de sexe, il n'en reste pas moins que cette intégration reste

[67] Dans sa version de la collection Folio essais publiée en 1999 chez Gallimard.

ardue et conflictuelle dans la mesure où les paradigmes universalistes toujours dominants dans le champ du travail traversent les méthodes, les approches, les supports et les institutions constitutives de cette sous-discipline » (Kergoat et Hirata (2005 [2012], p. 111).

La sociologie générale de l'emploi s'inscrit encore dans un schéma industrialo-masculin. Les évolutions étudiées portent en premier lieu sur les situations masculines construites comme des normes car dans cette vision le travail féminin apparaît comme un travail d'appoint, un travail *a-normal*. Pourtant, en insistant sur les vertus heuristiques d'une lecture sexuée de l'emploi, j'ai essayé de montrer que ce modèle de pensée est erroné et j'ai insisté sur la nécessité de réexaminer des postulats sociologiques en matière d'évolution de l'emploi. De cette façon, j'espère participer au projet proposé par M. Maruani :

> « Etudier les logiques de genres qui parcourent le monde du travail, ce n'est pas s'adonner à la sociographie d'une catégorie de main d'œuvre particulière – les femmes. C'est se donner les moyens de repérer les changements structurels qui ont produit les transformations de la population active. C'est analyser les logiques sociales qui sous-tendent les recompositions du monde du travail […] En approfondissant l'analyse des différences de sexe sur le marché du travail, on ne contribue pas seulement à l'accumulation des savoirs sur l'activité féminine, on participe à la progression générale des connaissances sur le monde du travail. » (Maruani, 1998, p. 12).

La sphère de l'emploi : entre élargissement et déstabilisations

L'objet de cette première partie a été d'une part de remettre en cause le postulat des « trente glorieuses » comme période de plein-emploi, et d'autre part d'interroger l'idée d'un sous-emploi caractéristique des décennies *post*-1975. En articulant plusieurs dimensions (transversale, longitudinale et cohortale), mais aussi en ayant recours à un indicateur de non-emploi moins biaisé en termes de genre que celui du taux de chômage et en adoptant systématiquement un point de vue sexué, on a vu que, malgré la massification du chômage et la dégradation de la conjoncture économique, le modèle de la société salariale s'est affirmé depuis la fin des « trente glorieuses ». Plus qu'un bouleversement généralisé, les différentes cohortes ont connu une réorganisation du système d'emploi pour les âges

intermédiaires autour de deux mouvements parallèles : une féminisation de la population active et une masculinisation de la population sans emploi.

Un mouvement puissant s'est affirmé au fil du temps : pendant des décennies, les femmes françaises ont été largement écartées du modèle de société salariale ; aujourd'hui, la norme d'emploi s'est diffusée dans la population féminine. Mais, comme le souligne Dominique Méda, « […] nos systèmes de protection sociale ont été pensés autour du modèle à un seul travailleur et du plein-emploi masculin à plein temps, de la même manière, nos institutions ne se sont pas adaptées à la nouvelle norme sociale du travail des femmes et à la bi-activité du couple » (Méda, 2011, p. 63). La féminisation de la société salariale ne s'est pas – ou seulement très peu – accompagnée de mesures en faveur du partage sexué des rôles, tant dans le domaine public que dans les entreprises. Celles-ci pourraient se développer autour de différentes orientations (*ibid*) : développement massif des modes de garde et d'accueil, révision de l'organisation du travail, réflexion sur les conditions de participation des hommes à la vie familiale, reconnaissance et partage égalitaire des tâches domestiques et parentales, baisse significative et générale du temps de travail, développement de politiques temporelles, etc.

En France, la féminisation de la main d'œuvre salariée s'est accompagnée d'une forte croissance de l'emploi à temps partiel, forme dérogatoire à la norme d'emploi typique. Presque exclusivement féminin – et peu intégré dans les analyses qui mettent en avant l'existence d'un changement de paradigme en matière d'emploi entre la période des « trente glorieuses » et la période suivante – l'essor de l'emploi à temps partiel au cours des décennies 1980 a contribué à contrecarrer la tendance à la convergence des parcours professionnels féminins et masculins et 1990. Fortement encouragé en France par les politiques de l'emploi, son développement participe aussi à la perpétuation d'une division traditionnelle des tâches au sein des couples et à l'accès inégal aux droits associés, en particulier en matière de retraite (Briard, 2004). Elle remet en question l'idée de justice sociale portée par le mouvement de baisse collective du temps de travail. Elle peut également constituer l'un des instruments d'une segmentation de l'emploi féminin entre des travailleuses qualifiées à temps complet ou à temps partiel long et des travailleuses moins qualifiées qui « subissent » un temps partiel accepté par défaut. Elle est enfin en partie à

l'origine de la multiplication des situations entre emploi et non-emploi dont témoigne la forte croissance des demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite.

Sans chercher à nier l'essor du chômage marqué en France depuis le milieu des années 1970, les résultats exposés dans cette première partie sont de nature à relativiser l'ampleur du développement du non-emploi. Nous allons maintenant resituer ces évolutions au regard du développement de l'instabilité professionnelle, postulée elle aussi comme l'un des éléments majeurs du changement de paradigme depuis la fin des « trente glorieuses ». C'est l'objet de la partie suivante.

2e partie. L'instabilité, nouvelle donne de l'emploi en France ?

Depuis les années 1990, de nombreux discours sociologiques, économiques et politiques véhiculent l'idée d'un nouveau modèle d'emploi marqué par la fin des emplois stables et l'essor des emplois instables. Le ou la salarié·e employé·e à vie dans une même entreprise ferait figure d'histoire ancienne. Les parcours professionnels des jeunes générations se fragmenteraient en une succession d'emplois plus ou moins précaires et de périodes de chômage et l'insécurité permanente serait aujourd'hui le lot commun des travailleur·euse·s. Les variations autour de la qualification de ce nouveau modèle d'emploi sont nombreuses mais semblent converger vers l'idée d'une augmentation et d'une généralisation de l'instabilité professionnelle. C'est à partir de ce postulat que se sont engagés en France les débats autour de la flexibilité et de la sécurisation des parcours professionnels.

La sociologie s'est beaucoup intéressée aux conséquences de l'instabilité professionnelle, souvent abordée sous l'angle de la précarité. Dans la lignée de la pensée développée par R. Castel dans le chapitre 8 *des Métamorphoses de la question sociale* (1995) et dans les chapitres 5 et 9 de *La montée des incertitudes* (2009), de nombreux travaux partent de l'idée selon laquelle le modèle français construit autour de la *condition salariale* – c'est-à-dire sur un couplage entre emploi et protection sociale – est remis en question par la déstabilisation des relations d'emploi. L'objet de cette partie n'est pas de remettre en question les conséquences de l'instabilité professionnelle sur les travailleur·euse·s, lesquelles sont nombreuses et importantes tant dans le domaine de l'emploi qu'en termes d'identités individuelles et collectives. Il s'agit ici d'interroger le postulat d'une augmentation et de généralisation de l'instabilité qui se trouve en amont de ces travaux : l'instabilité professionnelle constitue-t-elle réellement la nouvelle donne des parcours professionnels ?

Les résultats d'une exploitation à la fois transversale, pseudo-cohortale et sexuée des données des enquêtes Emploi remettent en question l'idée d'une relation d'emploi fondamentalement plus instable pour l'ensemble des travailleur·euse·s. Dans le chapitre 3 on montrera que l'instabilité professionnelle n'a pas augmenté de façon tendancielle depuis les années 1970-1980. Le ou la lecteur·rice aura peut-être ici un mouvement de scepticisme : n'est-il pas vrai que les différentes mesures législatives d'inspiration libérale menées au nom de la lutte contre les « rigidités salariales » ont concouru à l'affaiblissement de la protection des emplois ? De même, la massification du chômage ne participe-t-elle pas au

développement de trajectoires toujours plus heurtées ? C'est en effet en partie le cas. Toutefois, à moyen terme, et c'est l'objet du chapitre 4, le phénomène majeur ne consiste pas en une diffusion généralisée de l'instabilité professionnelle pour tous les travailleur·euse·s mais en une transformation importante des débuts de parcours professionnels. La première partie de la vie professionnelle devient de plus en plus instable : elle est marquée par un nouveau modèle d'entrée dans la vie active qui passe souvent par l'emploi à durée limitée. Mais au fil de l'avancée dans la carrière, le modèle d'emploi stable s'impose progressivement.

Chapitre 3. L’emploi est-il plus instable ?

Essor des contrats à durée limitée, augmentation des sorties vers le chômage, baisse de l'ancienneté dans l'entreprise… L'emploi serait aujourd'hui beaucoup plus instable qu'hier. Les parcours professionnels des jeunes générations seraient en conséquence largement déstabilisés par rapport à ceux de leurs aîné·e·s. Cette diffusion de l'instabilité remettrait en question l'organisation de notre système de protection sociale, largement assis sur l'emploi conçu comme un rapport stable. La fin du modèle de « l'emploi à vie » est en particulier mobilisée pour justifier la mise en place de dispositifs favorisant l'individualisation des parcours de travailleur·euse·s toujours plus mobiles.

L'emploi est-il réellement de plus en plus instable ? C'est à cette question que nous nous attacherons dans ce chapitre. Pour y répondre on discutera dans un premier temps les apports de la littérature économique. On verra que l'idée d'une augmentation de l'instabilité ne fait pas consensus dans ces travaux : alors que certain·e·s auteur·e·s pointent la croissance des contrats à durée limitée (CDL) ou des sorties de l'emploi vers le chômage, d'autres insistent au contraire sur la stabilité de l'ancienneté dans l'entreprise d'un grand nombre de travailleur·euse·s français·e·s. Les avis divergent également en ce qui concerne l'éventuelle généralisation de cette instabilité : augmente-t-elle pour l'ensemble des travailleur·euse·s ? Ou déstabilise-t-elle certains groupes alors que d'autres en seraient toujours protégés ?

Les données des enquêtes Emploi apporteront des éclairages sur les différentes dimensions de l'instabilité professionnelle. Comme dans la partie précédente, une attention particulière sera apportée aux indicateurs et aux définitions qu'ils recouvrent. La prise en compte des différences sexuées permettra par ailleurs de mettre en évidence des évolutions différenciées en matière d'instabilité professionnelle pour les femmes et pour les hommes.

1. L'évolution de l'instabilité de l'emploi : une question toujours en débat

Depuis le milieu des années 1970, le contexte français est marqué à la fois par le changement d'orientation de l'encadrement législatif de la relation d'emploi et par la massification du chômage. Si le développement de droits favorables aux travailleur·euse·s a

été très important pendant l'ensemble du XXe siècle, la fin des « trente glorieuses » marque au contraire une inflexion vers une politique plus libérale de gestion de la main d'œuvre. Cette politique s'exprime au travers de différentes dimensions dont le développement des contrats de travail dérogatoires au contrat à durée indéterminée et la facilitation de la rupture des contrats à durée indéterminée (voir l'encadré 3.1 pages 142 et l'annexe 3.1 page 419). Ces ensembles de mesures ont été, parmi d'autres, des instruments de réformes structurelles mis en œuvre au nom de la lutte contre les « rigidités salariales ». Ces dernières sont en effet identifiées par les économistes orthodoxes comme à l'origine du chômage systémique, et ce, malgré le fait que la preuve empirique de cette liaison ne fasse pas l'unanimité (OCDE, 2004, p. 83 et suivantes).

Quelles sont les conséquences de ces politiques et de la massification du chômage sur la stabilité de la relation d'emploi ? A la fin des années 1990 et au début des années 2000, plusieurs travaux économiques empiriques ont porté sur cette question. Dans cette littérature, l'idée d'une augmentation de l'instabilité ne fait pas consensus. De même, les avis divergent entre des analyses qui pointent une convergence en matière d'instabilité professionnelle et d'autres qui insistent au contraire sur sa polarisation. Essayons d'abord de comprendre les raisons de ces diagnostics contradictoires afin d'être ensuite à même de proposer un dispositif large et multidimensionnel qui pourra éclaircir la question de l'évolution de l'instabilité professionnelle.

1.1. Des diagnostics contradictoires

Contrairement à ce que laissent penser les discours autour de la fin de l'emploi à vie et de mobilités généralisées qui font état d'un bouleversement majeur vers une instabilité accrue au sein des carrières, les conclusions des débats sur l'évolution de l'instabilité professionnelle ne conduisent pas à un consensus. Dans cette littérature – aujourd'hui un peu datée puisque ces travaux ont surtout été menés au début des années 2000 –, quatre types de positions peuvent être identifiés en croisant à la fois la question de l'évolution de l'instabilité (accroissement ou stagnation) et celle de sa diffusion (convergence ou segmentation).

Augmentation *versus* stagnation de l'instabilité de l'emploi

Pour un premier groupe de travaux (voir le tableau 3.1 p. 151), l'instabilité professionnelle s'est considérablement développée au cours des dernières décennies : ainsi, selon Eric Maurin « on constate qu'à conjoncture donnée, le risque de perte d'emploi pour le chômage est systématiquement plus fort dans les années 1990 que dans les années 1980 » (Maurin, 2002, p. 18), ce qui alimente « un contexte d'instabilité croissante des emplois » (*ibid.*, p. 10). Ou encore, « au total, il semble bien qu'au-delà des variations conjoncturelles, les risques de perte d'emploi aient eu tendance à augmenter au cours du temps […] » (Givord et Maurin, 2003, p. 623). Plus largement, « l'insécurité de l'emploi […] a considérablement augmenté entre 1975 et 2000 en France » (Behaghel, 2003). Dans le même ordre d'idées, le rapport Germe sur les mobilités professionnelles insiste sur le fait que « la mobilité sur le marché du travail s'accroît très sensiblement entre 1975 et 2002 » (Germe et *al.*, 2003, p. 24).

Mais selon un second groupe de travaux, l'instabilité professionnelle ne s'accroit pas de façon structurelle : on constate au contraire « une absence de dérive structurelle de l'instabilité de l'emploi entre 1969 et 2002 » (L'Horty, 2004), « aucune tendance généralisée et manifeste à l'aggravation de l'instabilité dans les principaux pays industrialisés » (Auer et Cazes, 2000, p. 429) et on n'observe pas « de tendance lourde à la croissance de l'instabilité mais une tendance cyclique très forte » (Fougère, 2003, p. 109). Dans le cadre d'une approche plus fine du phénomène, Yannick L'Horty propose une périodisation qui distingue deux phases : l'instabilité aurait bien crû entre le milieu des années 1970 et la récession de 1993 avant de décroître jusqu'au début des années 2000 (L'Horty, 2004). Les résultats de ces travaux sont notamment repris par C. Ramaux pour servir de base empirique à son « éloge de la stabilité de l'emploi » (Ramaux, 2006), ouvrage dans lequel il insiste particulièrement sur l'absence de hausse tendancielle de l'instabilité professionnelle.

Convergence *versus* polarisation de l'instabilité de l'emploi

Les études s'opposent également au sujet de la diffusion de cette instabilité. Pour un premier groupe d'auteur·e·s (L'Horty, 2004 ; Behaghel, 2003 ; Givord et Maurin, 2003),

l'instabilité se diffuse dans les différentes catégories de salarié·e·s. Aujourd'hui, aucune d'entre elles ne serait épargnée. L'étude de Pauline Givord et E. Maurin insiste par exemple sur le fait que « la montée de l'insécurité professionnelle a été perceptible pour chaque catégorie d'ancienneté et de diplôme » (Givord et Maurin, 2003, p. 622). De même, Y. L'Horty conclut que, même si l'exposition à l'instabilité professionnelle peut être très différente selon les catégories de travailleur·euse·s, « il y a bien un mouvement de convergence dans le risque de quitter l'emploi au sein de l'ensemble des catégories de main-d'œuvre » (L'Horty, 2004, p. 2). Plus précisément, il constate que la phase de montée de l'instabilité professionnelle (entre 1974 et 1993) est aussi celle pendant laquelle le risque a particulièrement augmenté pour les catégories de travailleur·euse·s qui y étaient jusqu'alors les moins exposées. A l'inverse, les travailleur·euse·s dont l'emploi était le moins stable ont vu ce risque diminuer entre 1993 et 2002. C'est dans ce courant d'idées qui insiste sur la diffusion généralisée de l'instabilité professionnelle que s'inscrit la pensée développée par R. Castel. Rappelons en effet que pour ce dernier, « les carrières professionnelles sont devenues discontinues, elles cessent d'être inscrites dans les régulations collectives de l'emploi stable. C'est ainsi le statut de l'emploi lui-même qui se trouve déstabilisé à travers la discontinuité des trajectoires et la fluidité des parcours » (Castel, 2009, p. 24).

La majorité des travaux qui pointent l'absence d'accroissement de l'instabilité insiste parallèlement sur sa polarisation. Ce second groupe observe une augmentation des inégalités en matière d'instabilité professionnelle : certaines catégories de travailleur·euse·s y sont de plus en plus exposées alors que d'autres en sont de plus en plus préservées. Les résultats de l'étude de Thomas Amossé et Mohamed-Ali Ben Halima révèlent une évolution duale :

> « D'un côté, on observe une hausse de la mobilité (changements d'employeur, transitions depuis ou vers le chômage), qui est restée au cours des années 2000 à un niveau plus élevé qu'antérieurement. De l'autre, la part des travailleurs stables, *i.e.* qui ont passé plus des trois quarts de leur carrière chez le même employeur a aussi augmenté. » (Amossé et Ben Halima, 2010, p. 1).

Les auteur·e·s de ces travaux font parfois explicitement référence au cadre conceptuel de la théorie de la segmentation du marché du travail pour appréhender la polarisation de l'instabilité professionnelle. Selon Peter B. Doeringer et Michael J. Piore – les auteurs qui ont

formulé cette théorie au début des années 1970–, le « marché du travail » serait agencé autour de deux segments – l'un primaire et l'autre secondaire – entre lesquels la mobilité est rare. Ce système est structuré en deux niveaux : en premier lieu, une stratification des emplois. Le segment primaire est organisé autour de marchés internes qui fonctionnent comme des espaces clos, alimentés au bas de la hiérarchie via des « ports d'entrée » et permettant la mobilité interne. Il repose sur un ensemble de règles et de procédures administratives qui régulent la répartition des emplois et des salaires (la progression est liée au diplôme et à l'expérience professionnelle). Les salarié·e·s ont des avantages sociaux, la présence syndicale est forte et les protections légales sont importantes. Les emplois sont bien rémunérés et stables, il existe des perspectives de carrières et les conditions d'exercice sont attractives. A l'inverse, le segment secondaire est livré à la concurrence, marqué par l'instabilité et la précarité des emplois : les revenus des emplois sont plus faibles et les avantages sociaux peu nombreux. La mobilité est surtout externe (c'est-à-dire extérieure à l'établissement), sans possibilité de construire une carrière : il s'agit de trajectoires sans amélioration de la situation professionnelle avec éventuellement des passages par le chômage. Le second niveau de stratification concerne la main d'œuvre : s'opposent une main d'œuvre masculine, qualifiée, syndiquée et expérimentée qui relève du segment primaire et une main d'œuvre féminine, juvénile, immigrée, peu qualifiée et employée dans des secteurs peu syndiqués, associée au segment secondaire[68].

Dans une vision simplifiée de la théorie de la segmentation du marché du travail, il est possible d'assimiler le segment secondaire à l'emploi instable et le segment primaire à l'emploi stable. Cette schématisation ne correspond pas exactement à la réalité plus complexe du fonctionnement du système d'emploi car, si l'instabilité professionnelle est bien caractéristique du segment secondaire, la stabilité n'est pas une particularité du

[68] Il est à noter que la théorie de la segmentation a été formulée par ses concepteurs pour expliquer le fonctionnement du système d'emploi étatsunien. Elle propose une analyse différente de celles autorisées par les théories économiques classiques et néoclassiques puisque la détermination des termes de l'échange relève de règles administratives et non de mécanismes marchands. Toutefois, si une telle segmentation existe dans le cas français (comme l'affirme M. Piore dans un article en 1978), celle-ci ne peut être que nettement atténuée, notamment du fait que les protections sociales sont garanties par l'Etat et les minimas fixés par les conventions collectives, et non déterminées par l'appartenance syndicale comme aux Etats-Unis. Sur la segmentation du système d'emploi étasunien et en particulier sur le travail intérimaire à Chicago, voir l'ouvrage de S. Chauvin (2013).

segment primaire. Ce dernier est lui-même composé de deux segments : le segment primaire supérieur, au sein duquel la sécurité de l'emploi acquise par une mobilité ascendante inter-entreprises est fondée sur le désir de promotion professionnelle des travailleur·euse·s, où les ruptures d'emplois sont assez fréquentes mais où les trajectoires restent promotionnelles ; et le segment primaire inférieur caractérisé par la stabilité professionnelle et dans lequel la mobilité est essentiellement interne à l'établissement. Les ruptures d'emploi y sont rares mais si elles ont lieu, elles induisent un risque important de chômage de longue durée. La figure idéal-typique de la ou du travailleur·euse du segment primaire supérieur peut être celle des cadres dits « à potentiel » (selon l'expression de Jacqueline Laufer, 2005) alors que la ou le technicien·ne d'une ancienne entreprise publique comme EDF relèverait du segment primaire inférieur. Une seconde limite à l'assimilation entre segment primaire stable et segment secondaire instable tient au fait que la stabilité professionnelle ne constitue que l'un des critères qui permettent de qualifier un segment : d'autres éléments sont importants, comme le niveau de salaire, les conditions de travail ou encore les possibilités de carrière et de formation.

Toutefois, cette assimilation grossière entre segment primaire et stabilité professionnelle d'une part et segment secondaire et instabilité professionnelle d'autre part a le mérite de simplifier notre approche du propos. Elle permet en outre d'établir un pont conceptuel avec les zones de cohésion sociale identifiées par R. Castel (voir le schéma 0.1 page 17). Dans ce cadre, il est en effet possible de coupler d'une part le segment primaire et la zone d'intégration et d'autre part le segment secondaire et la zone de vulnérabilité. Dans cette perspective, on assisterait à une érosion du segment primaire au profit du segment secondaire. Celle-ci expliquerait la montée des instabilités relatives à l'emploi et trouverait son origine dans une modification des modes de gestion des salarié·e·s de la part des entreprises, consécutives aux mutations technologiques et organisationnelles qui ont eu cours depuis la fin des « trente glorieuses ». Autrement dit, la zone d'intégration sociale tendrait à perdre du poids face au développement de la zone de vulnérabilité, cette dernière étant caractérisée par une forte instabilité professionnelle. L'érosion du segment primaire peut-être alors conçue comme l'une des explications de la diffusion du précariat et les salarié·e·s relevant du segment primaire (stable) qui basculent vers le segment secondaire

(instable) pourraient être assimilé·e·s aux stables déstabilisé·e·s évoqués par R. Castel. Le développement des emplois à durée limitée participerait activement à cette érosion.

Encadré 3.1. Les principales lois relatives à l'encadrement de la relation d'emploi : points de repère[69]

Le contrat de travail nait en 1910 pour se substituer au contrat de louage d'ouvrage en vigueur depuis le début du XIXe siècle. Alors que le contrat de louage se présente comme un « contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles » (article 1710 du Code civil de 1804), « le contrat de travail institue le travail comme activité spécifique d'un individu – le salarié lié à son employeur –, qui entre ainsi dans la collectivité de ceux qui sont liés au même employeur » (Didry, 2016, p. 12). C. Didry parle à ce sujet d'une *révolution* : avec le contrat de louage, les travailleur·euse·s sont dans une situation proche de celle des entrepreneur·euse·s individuel·le·s, elles et ils vendent leur force de travail pour la réalisation d'une tâche définie. Le contrat de travail permet d'embrasser la multiplicité des activités productives et reconnaît la subordination qui existe entre un·e salarié·e et son employeur·euse. Par défaut, celui-ci est à contrat à durée indéterminée.

Avant les années 1970, les emplois à durée limitée sont parfois protégés par les conventions collectives mais ils ne font l'objet d'aucune législation spécifique, leur régulation étant essentiellement assurée par la jurisprudence (Beau, 2004). On dénombre sept entreprises de travail temporaire en France dès 1956 et 33 000 intérimaires en 1962. Le travail intérimaire est le premier à faire l'objet d'une loi en 1972[70]. En 1979 une loi visant à encourager le recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD) est mise en place. Pour le juriste Guy Poulain la ou le législateur·rice a cherché à favoriser un recours plus massif à ce type de contrat suite à « une demande pressante du patronat » (Poulain, 1979). Le recours au CDD a été permis de deux manières : par la réhabilitation des contrats à durée déterminée à terme incertain et par l'autorisation du renouvellement de ces contrats. Mais la loi du 3 janvier 1979 se voulait également protectrice des intérêts des salarié·e·s en leur accordant de

[69] Pour une analyse plus détaillée de l'évolution législative et règlementaire en matière d'emploi, voir l'annexe 3.1 page 419 et suivantes.

[70] Belkacem R., Kornig C. et Michon F. (2006). Cités par COE (2014, p. 9).

nouveaux droits. Le recours à ces contrats est resserré en 1982, puis assoupli en 1986 avant d'être restreint en 1990 et de nouveau élargi en 2003. Les dérogations à leur usage – justifiées par un meilleur encadrement des pratiques – ont été encouragées par le législateur.

Avant 1973, un CDI pouvait être rompu unilatéralement : charge à la ou au salarié·e de démontrer le caractère abusif de son licenciement. La représentation des « trente glorieuses » comme une période de grande stabilité de l'emploi ne s'explique pas par une sécurité de l'emploi garantie par le droit puisque ce n'est qu'au cours des années 1970 et 1980 que le licenciement est davantage encadré : en 1975, une loi définit et encadre le licenciement économique ; en 1982, le CDI est affirmé dans le Code du travail comme le contrat de droit commun par ordonnance.

Mais dans les années suivantes, « les discours et les pratiques sur le droit du travail changent radicalement de cadre de référence. […] Il s'agit désormais de libérer le travail des contraintes et des entraves que créent le Code du travail et la jurisprudence » (Willemez, 2006, p. 51). En 1986, l'autorisation administrative de licenciement est supprimée pour les licenciements économiques. Le CDI ne sera pas attaqué frontalement avant les années 2000 et la création d'un nouveau mode de rupture, la rupture conventionnelle – une rupture « amiable » par commun accord entre l'employeur·euse et le ou la salarié·e – par la loi du 25 juin 2008 et, plus récemment, par l'encadrement des plafonds d'indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif (ordonnances dites « Macron » de 2017).

1.2. Comment expliquer de telles divergences ?

Comment expliquer que les conclusions des analyses sur l'évolution de l'instabilité professionnelle soient si contradictoires ? Il convient d'abord de souligner que les études sur le sujet ne portent pas sur les mêmes populations ni les mêmes périodes. Elles n'adoptent également pas toutes le même angle d'observation de l'instabilité. Car, comme nous allons le voir, il existe différents moyens de définir et donc de mesurer l'instabilité professionnelle.

Instabilité de l'emploi, _instabilité dans l'emploi_ et _instabilité par l'emploi_ : des notions à distinguer

La définition de l'instabilité liée à l'emploi peine à se stabiliser. En témoignent les nombreux usages qu'en font les différents travaux sur le sujet. Dans la majorité des travaux empiriques, l'instabilité de l'emploi est abordée sous l'angle du risque de perte d'emploi (L'Horty, 2004 ; Behaghel, 2003 ; Fougère, 2003 ; Maurin, 2002). D'autres auteurs comme Peter Auer et Bernard Gazier (Auer et Gazier, 2006) privilégient l'angle de la sécurité et distinguent l'insécurité *de* l'emploi (avec passage plus ou moins long hors de l'emploi) de l'insécurité *dans* l'emploi (perte d'emploi au sens large). Le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (2005) propose quant à lui de distinguer l'instabilité de l'emploi – comprise comme le fait de quitter son emploi – et l'insécurité de l'emploi – définie comme le fait de perdre son emploi et de rester durablement sans emploi. D'autres travaux choisissent d'aborder cette question sous l'angle de l'emploi instable ou précaire. Ce foisonnement rend nécessaire le fait de préciser les termes qui seront employés et qui seront regroupés ici sous le terme générique d'*instabilité professionnelle*.

Dans la perspective adoptée dans cette thèse, l'*instabilité dans l'emploi* renvoie à la continuité du lien d'emploi entre un·e salarié·e et une entreprise, c'est-à-dire à la durée de la relation d'emploi. Pour la mesurer, il est nécessaire d'avoir recours à des indicateurs tels que l'ancienneté moyenne, l'ancienneté totale dans une entreprise ou le taux de rotation de la main d'œuvre. Cette approche est privilégiée dans les travaux empiriques de P. Auer et Sandrine Cazes (2000) ou par un auteur comme C. Ramaux (2006, 2005). Elle renvoie à ce que P. Auer et B. Gazier appellent la sécurité dans l'emploi : « garder le même emploi (au sein de l'emploi et sans changement d'emploi), c'est la "sécurité dans l'emploi" » (Auer et Gazier, 2006, p. 34).

L'*instabilité de l'emploi* fait quant à elle écho à des situations de perte d'emploi. Elle est appréhendée par le taux annuel de transition entre emploi et non-emploi ou chômage, sans qu'il soit possible d'évaluer la durée réelle passée hors de l'emploi. C'est la démarche retenue dans de nombreux travaux (L'Horty, 2004 ; Behaghel, 2003 ; Fougère, 2003 ; Maurin, 2002). Le risque de sortie d'emploi est « mesuré, au sein de l'ensemble des individus qui

déclaraient être actifs occupés l'année n-1, par la part de ceux qui ne sont plus dans l'emploi l'année n » (L'Horty, 2004, p. 4) ou relève d'une « estimation de la probabilité d'être au chômage en mars de l'année suivante lorsqu'on était dans l'emploi au moment de l'enquête » (Maurin, 2002, p. 18). Elle renvoie à la définition opérationnelle que fait le CERC de l'insécurité de l'emploi[71].

Instabilité dans l'emploi et *instabilité de l'emploi* sont liées : le fait qu'un·e salarié·e quitte son emploi fait baisser l'ancienneté moyenne dans l'emploi et donc augmenter la mesure de l'*instabilité dans l'emploi*. L'origine de la rupture du contrat de travail peut être du côté des salarié·e·s (démissions), des entreprises (licenciement, fin de contrat) ou résulter d'un accord (rupture conventionnelle). Si la ou le travailleur·euse ne retrouve pas directement d'emploi, sa situation relève en sus de l'*instabilité de l'emploi*. L'*instabilité de l'emploi* est donc conçue comme une des conséquences possibles et négatives de l'*instabilité dans l'emploi* puisqu'elle est à l'origine d'une sortie de l'emploi vers le chômage ou l' « inactivité ».

Une dernière approche de la stabilité de la relation d'emploi s'intéresse plus particulièrement aux formes particulières d'emploi au sein de l'emploi salarié : dans ce cadre, « la stabilité de l'emploi se définit comme une situation de l'emploi correspondant à une norme établie comme un temps complet en CDI » (Durand, 2006, p. 10). Dans cette perspective, l'instabilité professionnelle est associée à la précarité, par le biais de la notion d'*emploi précaire*, conçu comme un emploi qui présente peu de garanties d'obtenir ou conserver un niveau de vie « acceptable » et qui peut engendrer un sentiment d'incertitude sur l'avenir. Les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats intérimaires, les emplois à temps partiel ou les contrats aidés font partie des formes atypiques ou précaires d'emploi, par opposition à la norme

[71] Le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale définit la sécurité de l'emploi comme le fait de demeurer employé sans interruption durable (CERC, 2005). Cette proposition permet de distinguer les situations professionnelles instables mais « sécurisées » (enchainement de CDD, mobilités internes…) de la situation de ceux·elles qui s'inscrivent dans un éloignement durable de l'emploi. Toutefois, la traduction de l'(in)sécurité de l'emploi en indicateur opérationnel est problématique : il est d'abord nécessaire de définir la durée d'une « interruption durable » de l'emploi (six mois, un an, deux ans ?) ; il est également indispensable d'avoir des sources de données qui précisent la durée de cette interruption. Dans les faits, l'(in)sécurité de l'emploi est appréhendée par le taux annuel de transition entre emploi et non-emploi ou chômage, sans qu'il soit possible d'évaluer la durée réelle passée hors de l'emploi.

du CDI à temps plein. En pratique, les études sont très majoritairement restreintes à l'analyse des emplois sous contrats de travail dérogatoires au CDI. Ayant déjà abordé la question des emplois à temps partiel dans la première partie de cette thèse, on adoptera dans ce chapitre une approche restrictive de l'*instabilité par l'emploi*[72] qui regroupera l'ensemble des emplois à durée limitée hors apprentissage (CDD, contrats intérimaires, contrats saisonniers).

Encadré 3.2. Instabilité et flexibilité

Il est difficile de ne pas lier les notions d'instabilité et de flexibilité tant celles-ci sont associées dans la littérature. La recherche d'une plus grande flexibilité est un principe qui s'est progressivement imposé depuis les années 1980 autour de l'idée que la flexibilité du contrat de travail serait indispensable aux créations d'emplois. Les discours portés par le patronat et repris – au moins de façon partielle – par les partis de gouvernement ne remettent pas en question ce postulat qui conduit la ligne politique de l'emploi depuis près de 40 ans. Comme le souligne D. Meulders dès le milieu des années 1990 :

> « La flexibilité est avancée comme la panacée universelle lorsque le marché de l'emploi se dégrade, opposée aux rigidités, synonymes de capacité d'adaptation, d'ajustement, elle met en cause les législations du travail et sociale européennes en les opposant au modèle nord-américain » (Meulders, 1995, p. 534).

Qu'entend-on par « flexibilité » ? La flexibilité est associée aux idées de souplesse, de réactivité et d'adaptation. Ce terme ne figure dans aucun dictionnaire de vocabulaire juridique ni dans le code du travail (Kerbouc'h, 2005). Il est polysémique (voir l'annexe 3.2, page 429). Lorsqu'il porte sur le domaine du travail, il renvoie majoritairement au champ de l'entreprise, surtout étudié en économie et en gestion : il s'agit alors d'un principe d'ajustement organisationnel des entreprises à la volatilité des marchés et aux changements techniques rapides (Ires, 2009). Au niveau des établissements, la flexibilité peut-être interne ou externe. La flexibilité externe consiste à faire varier le volume de main d'œuvre. Les salarié·e·s employé·e·s en contrat à durée limitée correspondent à une variable d'ajustement de ce volume de main-d'œuvre : l'employeur·euse y a recours lorsqu'elle ou il en a besoin, par exemple pour faire face à un surcroît d'activité. La flexibilité interne renvoie

[72] Je remercie Yoann Demoli (Printemps, UVSQ/LSQ, Crest) de m'avoir suggéré cette dénomination.

quant à elle à plusieurs processus : la sous-traitance (« classique » entre deux entreprises, par le biais de prestations de services comme dans le secteur informatique ou par le recrutement d'auto-entrepreneur·euse·s comme dans le cas des plateformes numériques), la variation du temps de travail (y compris par le développement d'emplois à temps partiel) et la flexibilité fonctionnelle (c'est-à-dire la capacité des employé·e·s à changer de poste de travail). Du point de vue des travailleur·euse·s, la flexibilité peut être définie comme la capacité à s'adapter à un système d'emploi toujours plus instable par exemple en acceptant un emploi qui ne correspond pas nécessairement à celui qui est recherché. Dans un sens large, un·e travailleur·euse peut être considéré·e comme flexible en acceptant une mobilité géographique, un déclassement statutaire, etc. Mais dans la littérature la flexibilité est souvent abordée sous l'angle restreint des contrats à durée limitée (contrat à durée déterminée, contrat intérimaire, contrat saisonnier), des transitions entre emploi et chômage et parfois en tenant compte de l'emploi à temps partiel. Elle est alors souvent conçue sous l'angle de la précarité, qui apparaît comme son revers indissociable.

C'est pour répondre à ce qui apparaît comme un double enjeu antinomique – assurer la flexibilité tout en réduisant la précarité – que l'idée de « flexicurité » a émergé au cours des années 1990. Bien que l'exemple du « triangle d'or » danois qui associe protection sociale, droit du travail et politiques actives de l'emploi soit souvent mobilisé pour illustrer cette notion, cette dernière a été conceptualisée par le sociologue hollandais Hans Adriaansens dans les années 1990. Le concept présente deux faces, l'une associée à des menaces de déstabilisation face à un monde du travail toujours plus fluctuant, et l'autre sécurisante vis-à-vis du changement potentiel : il s'agit de créer un système alliant « une grande facilité de licenciement pour les entreprises et des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés » (Boni, 2014, p. 8). Mais en France la notion de qualité de l'emploi est largement absente des débats (Méda, 2011) alors que la réciprocité entre employeur·euse·s et salarié·e·s est au cœur du système des pays nordiques (Lefebvre et Méda, 2006). La flexicurité est un sujet qui a donné lieu à la production de nombreux rapports et ouvrages. Selon l'orientation politique des auteur·e·s, l'accent est mis sur la dérégulation des protections liées à l'emploi (telle que le proposent Pierre Cahuc et Françis Kramarz, 2004) ou sur la sécurisation des parcours professionnels – c'est par exemple le cas de B. Gazier pour

qui la flexibilité ne peut s'envisager sans une sécurisation préalable des parcours des travailleur·euse·s dans un système de marchés transitionnels du travail[73].

En 2000, la flexicurité devient un axe majeur des préconisations de l'Union Européenne dans le cadre de la stratégie de l'emploi. En 2007, les institutions communautaires ont adopté huit principes communs de flexicurité. Parmi ceux-ci se trouve « la promotion de marchés du travail plus ouverts, plus souples et accessibles à tous, mettant fin à la segmentation du marché du travail » (Conseil de l'Union Européenne, 2007, p. 5). C'est dans cette perspective que s'inscrivent plusieurs dispositifs mis en place depuis une dizaine d'années en France : la rupture conventionnelle du CDI en 2008 ; la portabilité des couvertures santé et prévoyance pour les demandeur·euse·s d'emploi et les droits rechargeables à l'assurance chômage (loi de 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) ; ou encore, en 2014, le Compte Personnel de Formation[74], dont les droits sont attachés à la personne et non plus à l'emploi occupé. Ce dernier relève d'un changement majeur puisqu'il individualise la relation d'emploi jusqu'alors inscrite dans une logique de qualification qui garantissait un niveau d'emploi et de rémunération selon le niveau de diplôme et l'ancienneté. La question de la sécurisation des parcours professionnels, déclinaison française du concept de flexicurité, apparaît par ailleurs aujourd'hui une priorité affichée dans le domaine de la formation professionnelle, comme en témoigne en 2009 la création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) dont la fonction est de mutualiser et de redistribuer les fonds en direction des actions de formation pour les salarié·e·s et les demandeur·euses·s d'emploi.

Des périodes, des définitions et des populations différentes

C'est en partie parce que la définition de l'instabilité professionnelle peine à se stabiliser que les moyens de mesurer son évolution varient selon les études (voir le tableau 3.1 page 151). Mais la diversité des conclusions s'explique également par le fait que les périodes étudiées divergent assez largement. Selon Y. l'Horty (2004), c'est même un facteur explicatif essentiel. Ainsi, certaines études portent sur l'évolution de la situation depuis le milieu des années 1970 – c'est le cas du rapport coordonné par Jean-François Germe ou de l'étude de Luc

[73] Voir Gazier (2008, 2003). Voir aussi Auer et Gazier (2006).

[74] Le Compte Personnel de Formation sera remplacé en 2016 par le Compte Personnel d'Activité.

Behaghel –, voire dès la fin des années 1960 (CERC, 2005 ; L'Horty, 2004) alors que d'autres commencent au début des années 1980 (Fougère, 2003 ; Maurin, 2002) ou au début des années 1990 (Auer et Cazes, 2000). Par ailleurs, si l'évolution de l'instabilité de l'emploi est toujours abordée sous un angle transversal dans les études du début des années 2000, les travaux les plus récents adoptent un point vue de vue longitudinal (Rouxel et Virely, 2012 ; de Larquier et Remillon, 2008) ou pseudo-longitudinal (Amossé et Ben Halima, 2010).

Mais la variété des diagnostics peut également s'expliquer par l'adoption de différentes définitions du non-emploi. Dans de nombreux cas, les études sont limitées aux situations d'emploi et de chômage et ne prennent donc pas en compte les situations d' « inactivité ». Y. l'Horty et L. Behaghel proposent une définition plus large du non-emploi : ils regroupent les chômeur·euse·s, « inactif·ve·s », pré-retraité·e·s et retraité·e·s. P. Auer et S. Cazes (2000) et G. de Larquier et D. Remillon (2008) optent pour une solution intermédiaire en étudiant séparément les flux de l'emploi au chômage et ceux vers l' « inactivité ». Ces dernières s'intéressent également à la mobilité totale – hors première entrée dans le système d'emploi et sortie définitive. Le CERC (2005) retient quant à lui la solution qui sera mise en œuvre dans ce chapitre : l'analyse des flux vers le chômage et l' « inactivité » dans leur ensemble mais qui exclut les sorties pour cause de retraite.

Les populations étudiées varient également selon les travaux : G. de Larquier et D. Remillon (2008) ou E. Maurin (2002) choisissent de concentrer leur analyse sur les salarié·e·s du secteur privé ; de leur côté, les auteur·e·s du rapport Germe (2003) et le CERC (2005) prennent en compte tous les actif·ve·s, qu'ils soient salarié·e·s ou indépendant·e·s. Plus étonnant est le choix (non justifié par l'auteur) de L. Behaghel (2003) qui fait porter son travail uniquement sur la population masculine. A l'exception des études menées par P. Auer et S. Cazes (2000), G. de Larquier et D. Remillon (2008) et Corinne Rouxel et Bastien Virely (2012), aucun des travaux n'aborde la question de la dimension genrée des évolutions de l'instabilité.

La majorité des études sur l'instabilité professionnelle mobilise les données des enquêtes Emploi. C'est le cas des études du CERC (2005), de Y. l'Horty (2004), L. Behaghel (2003), Denis Fougère (2003), J-F. Germe et *al.* (2003), E. Maurin (2002) et de P. Auer et S.

Cazes (2000). Certaines de ces études ont recours à des questions rétrospectives (les personnes interrogées doivent renseigner à la fois leur situation actuelle vis-à-vis de l'emploi mais aussi celle qui était la leur un an auparavant), d'autres suivent un panel sur trois ans. Les premières sont soumises au risque de biais de mémoire alors que les secondes sont exposées à un biais d'attrition. Quelques auteur·e·s mobilisent des sources plus originales qui permettent un suivi longitudinal de cohortes, comme l'enquête *Histoire de vie* exploitée par G. de Larquier et D. Remillon (2008) ou l'enquête Santé et Itinéraire Professionnel (Rouxel et Virely, 2012).

Tableau 3.1. Les études empiriques sur l'instabilité professionnelle en France

	Période étudiée	Indicateurs	Source	Méthode	Perspective	Champ	Conclusion
Amossé et Ben Halima (2010)	1982-2007	Mobilités : ensemble ; de l'emploi au chômage ; du chômage à l'emploi ; mobilités d'emploi à emploi et de chômage à chômage	Enquêtes Emploi	Questions rétrospectives	Transversale et pseudo-cohortale	Ensemble des actif·ve·s	Pas d'accroissement mais segmentation de l'instabilité professionnelle
Auer et Cazes (2000)	1992-1999	Ancienneté moyenne dans l'entreprise ; travail temporaire ; taux de rotation de la main d'œuvre ; taux annuel de sorties de l'emploi	Enquêtes Emploi (Eurostat)	Questions rétrospectives (pour la mesure du taux de sorties de l'emploi)	Transversale	Ensemble des actif·ve·s	Pas d'accroissement mais segmentation de l'instabilité professionnelle
Behaghel (2003)	1976-1999	Taux annuel de sorties de l'emploi	Enquêtes Emploi	Questions rétrospectives	Transversale	Hommes salariés (secteurs privé et public)	Accroissement généralisé de l'instabilité professionnelle dans les différentes catégories de salarié·e·s
CERC (2005)	1969-2002	Taux de rotation de la main d'œuvre ; taux de transition annuel de l'emploi vers le non-emploi	Enquêtes Emploi	Questions rétrospectives	Transversale	Ensemble des actif·ve·s	Accroissement et segmentation de l'instabilité professionnelle
Fougère (2003)	1982-2002	Taux de transition de l'emploi salarié vers le chômage ; taux de transition de l'emploi précaire vers le chômage	Enquêtes Emploi	Panel	Transversale	Salarié·e·s du secteur privé	Pas d'accroissement mais segmentation de l'instabilité professionnelle
Germe et *al.* (2003)	1975-1999	Mobilités : ensemble ; mobilités de l'emploi vers le chômage ; mobilités du chômage vers l'emploi ; mobilités d'emploi à emploi et de chômage à chômage	Enquêtes Emploi	Panel	Transversale	Ensemble des actif·ve·s	Accroissement généralisé de l'instabilité professionnelle dans les différentes catégories d'actif·ve·s
Givord et Maurin (2003) ; Maurin (2002)	1982-2000	Taux annuel de sorties de l'emploi	Enquêtes Emploi	Questions rétrospectives	Transversale	Salarié·e·s du secteur privé	Accroissement généralisé de l'instabilité professionnelle dans les différentes catégories de salarié·e·s
De Larquier et Remillon (2008)	1953-2007	Mobilités : ensemble ; mobilités de l'emploi vers le chômage.	Enquête Histoire de vie	Questions rétrospectives	Longitudinale	Salarié·e·s du secteur privé	Pas d'accroissement de l'instabilité mais augmentation de l'insécurité professionnelle.
L'Horty (2004)	1969-2002	Taux annuel de sorties de l'emploi	Enquêtes Emploi	Questions rétrospectives et panel	Transversale	Ensemble des actif·ve·s ; salarié·e·s du secteur privé	Pas d'accroissement mais convergence de l'instabilité professionnelle dans les différentes catégories de salarié·e·s
Rouxel et Virely (2012)	1954-2006	Nombre d'emplois occupés ; expérience (ou non) de chômage dans la carrière	Enquête Santé et Itinéraire Professionnel 2006	Questions rétrospectives	Longitudinale	Ensemble des personnes ayant déclaré au moins un emploi	Accroissement de l'instabilité professionnelle dans les différentes catégories de salarié·e·s

Note : tableau librement inspiré et adapté de la proposition de Y. L'Horty (2004, p. 3).

1.3. Un dispositif large et multidimensionnel

Plus de 15 ans après la parution de la majorité des études sur ce sujet, il peut être intéressant de réinterroger la question de l'évolution de l'instabilité professionnelle au regard des nouvelles données disponibles. Comme dans la première partie de la thèse, on adoptera pour cela une approche qui combine à la fois une perspective transversale et pseudo-longitudinale mais aussi cohortale et sexuée. Et pour répondre à la diversité des acceptions du terme « instabilité professionnelle », il sera fait appel à un dispositif d'observation articulant différentes dimensions de cette instabilité et portant sur un champ et des indicateurs larges ainsi que sur une fenêtre temporelle étendue.

Des approches complémentaires

Afin d'étudier au mieux les différentes facettes de l'instabilité professionnelle, il convient d'adopter une approche multidimensionnelle de celle-ci : elle sera saisie à la fois par l'ancienneté dans l'entreprise, le risque de perte d'emploi et par le biais des emplois à durée limitée. Chacun de ces angles correspond à une approche différente.

1/ *L'instabilité dans l'emploi* est appréhendée par le biais de l'ancienneté dans l'entreprise. Cet indicateur n'est abordé que de façon transversale ; la comparaison générationnelle n'aurait en effet que peu de sens puisque chaque cohorte se situe à un moment différent de son cycle de vie professionnelle.

2/ *L'instabilité de l'emploi* est approchée par le taux annuel de sortie de l'emploi, mesurée par la part d'individus en emploi une année N qui sont au chômage ou « inactif·ve·s » l'année suivante. Cet indicateur implique de mettre en œuvre une démarche longitudinale, c'est-à-dire de suivre des individus, ici sur une période d'un an.

3/ On s'intéressera également à l'*instabilité par l'emploi* observée au regard de l'évolution des effectifs de salarié·e·s en contrat à durée limitée et de ceux des personnes en contrat à

durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires titulaires. Dans un souci de simplification, les CDI sont assimilés à l'emploi stable et les contrats à durée limitée (CDL) à l'emploi instable[75]. Enfin, lorsque cela s'avère pertinent, les situations des femmes sont distinguées de celles des hommes. Cette distinction permet de nuancer largement le discours sur l'accroissement de l'instabilité professionnelle.

Population et source des données

Pour saisir les grandes tendances relatives à l'évolution de l'instabilité professionnelle à moyen terme en France, le choix a été fait de ne pas restreindre la population d'étude aux salarié·e·s du privé. Lorsque cela est approprié, comme dans le cadre de l'ancienneté, l'ensemble des actif·ve·s est observé. Dans le cas contraire – par exemple en ce qui concerne le recours aux contrats à durée limitée – le champ est limité aux salarié·e·s du privé et du public et écarte donc les indépendant·e·s.

Comme dans la première partie de la thèse, la définition du non-emploi adoptée ici est extensive : le taux de non-emploi regroupe les situations de chômage et d' « inactivité » mais exclut du champ les scolaires, étudiant·e·s et retraité·e·s. Par ailleurs, comme dans la majorité des études, les données des enquêtes Emploi sont mobilisées. Elles permettent de faire remonter l'observation jusqu'à la fin des années 1960. Comme le montre le tableau 3.1 (page 151), la période d'observation des travaux sur le sujet s'achève souvent au début des années 2000. L'un des enjeux de ce chapitre est donc de poursuivre ces observations jusqu'en 2015 et, quand cela est possible, de remonter en amont des années 1980. Plusieurs changements de séries ont eu lieu sur la période étudiée, d'où la nécessité de reconstituer

[75] Un CDI n'est toutefois pas nécessairement associable à un emploi stable, comme l'a par exemple bien montré Lise Bernard (2017) au sujet des négociateur·rice·s dans le secteur de l'immobilier. Ces dernier·ère·s, bien qu'en CDI, sont dépourvu·e·s d'une réelle sécurité d'emploi et d'une sécurité matérielle. Par ailleurs, d'un point de vue juridique, les ruptures de CDL sont plus compliquées à mettre en œuvre que celles de CDI. De même, « l'intérim, réputé pour la précarité des conditions d'emploi qu'il offre, embauche aussi parfois des salariés très qualifiés ; certains CDD régulièrement renouvelés peuvent s'avérer plus stables que des CDI qui débouchent sur un licenciement » (Maruani et Meulders, 2005, p. 233). L'association entre CDI et emploi stable constitue donc l'une des limites de l'approche de l'instabilité professionnelle sous l'angle de l'*instabilité par l'emploi*.

les variables d'intérêt telles que la situation d'activité au sens du BIT avant 1982 ou la nature du contrat de travail (voir les annexes 1.4 page 407 et 3.3 page 429).

2. L'emploi n'est pas fondamentalement plus instable aujourd'hui qu'hier

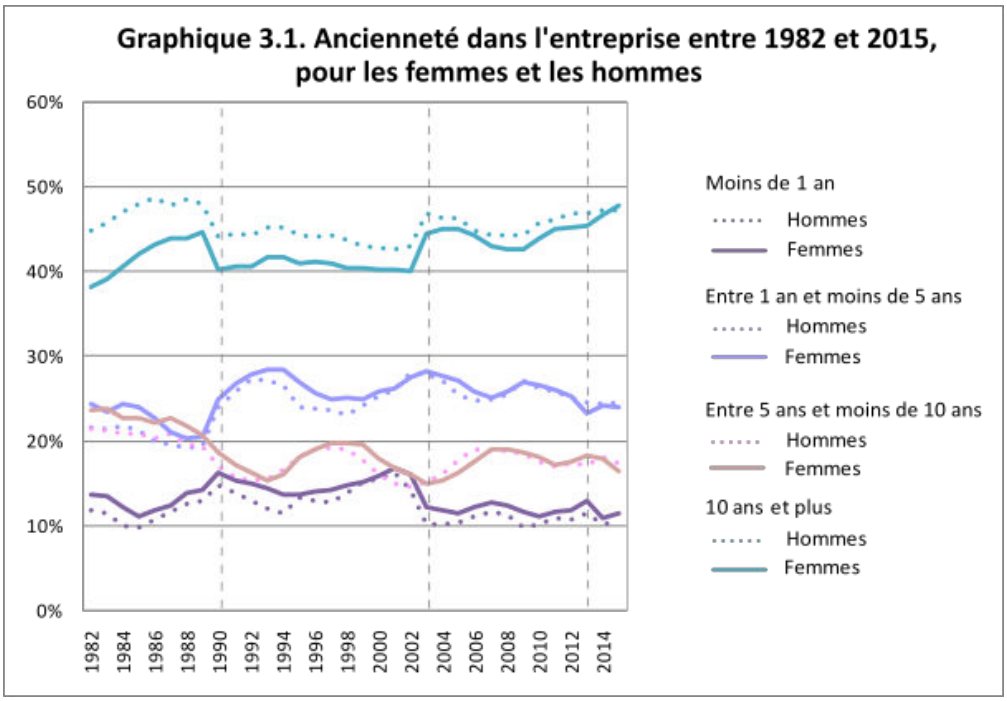
Comment l'instabilité professionnelle a-t-elle évolué depuis les années 1970-1980 ? Observe-t-on réellement une montée de l'instabilité qui pourrait traduire l'avènement d'un nouveau modèle d'emploi remettant en question le modèle de carrière issu des « trente glorieuses » ? L'observation successive des évolutions de l'*instabilité de l'emploi* (mesurée par l'ancienneté dans l'entreprise), de l'*instabilité dans l'emploi* (c'est-à-dire le risque de perte d'emploi) et de l'*instabilité par l'emploi* (la part des emplois à durée limitée) permettra de répondre à ces questions. On verra que le diagnostic dépend en grande partie des indicateurs retenus mais aussi de la période observée et de la façon d'appréhender les données (en termes de flux ou de stocks).

2.1. L'ancienneté dans l'emploi se maintient

Une première façon d'interroger la stabilité du lien d'emploi est d'observer l'ancienneté moyenne dans l'emploi, c'est-à-dire la durée pendant laquelle un·e salarié·e a été employé·e de façon continue dans une entreprise ; pour les travailleur·euse·s indépendant·e·s il s'agit de leur ancienneté dans leur activité au moment de l'enquête. L'accroissement de l'instabilité professionnelle devrait se traduire par une baisse de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise. Or ce n'est pas le cas, au moins depuis les années 1980. Selon plusieurs travaux de comparaison internationale se basant sur les enquêtes européennes sur les forces de travail (Auer, 2005 ; Auer et Cazes, 2000), l'ancienneté moyenne française tend même à progresser puisqu'elle atteignait 9,5 ans en 1982, 10,7 ans en 1995, 10,9 ans en 2000, 11,2 ans en 2005 et 11,4 ans en 2015[76]. A partir des enquêtes Emploi, l'étude de Damien Sauze

[76] Sources : OCDE. Pour 1982 et 1995, voir Ramaux (2006, p. 26). Pour les années suivantes : voir http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36324&lang=fr#. Ces résultats sont proches de ceux exposés dans Dirn et *al*. (1996, p. 134) : dans cette étude, l'ancienneté moyenne est estimée à 9 ans et 8 mois en 1982 et à 10 ans en 1994.

(2006) conclut également dans le sens d'une légère augmentation de l'ancienneté dans l'emploi au niveau agrégé : 8,6 ans en 1982 contre 9,3 ans en 2000.



Source : enquêtes Emploi de 1982 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle au cours de la semaine de référence, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 15 à 65 ans.
Notes : données pondérées. Les pointillés marquent les ruptures de série dans l'enquête Emploi.
Lecture : en 1982, 12 % des hommes avaient une ancienneté dans l'entreprise inférieure à un an ; 45 % avaient 10 ans ou plus d'ancienneté.

Mais cette hausse de l'ancienneté pourrait dissimuler une polarisation des situations entre des emplois stables et des emplois de faible durée qui peuvent augmenter de façon concomitante. Ce n'est manifestement pas le cas. Si l'on observe l'évolution de la répartition des travailleur·euse·s selon leur ancienneté (voir le graphique 3.1), on constate en effet que la part de personnes ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise est restée globalement stable, tout comme celle des travailleur·euse·s ayant plus de dix ans d'ancienneté… excepté entre 1990 et 2000. Au regard des décennies précédentes et suivantes, les années 1990 sont marquées par une réelle baisse de l'ancienneté dans l'entreprise, formant ainsi une exception sur la tendance à l'œuvre depuis 35 ans. Or, c'est sur cette décennie que s'achève l'observation de la majorité des études. Une vision à plus long terme permet donc de relativiser le constat d'une augmentation de l'instabilité dans l'emploi : au-delà des évolutions conjoncturelles, et en dépit d'une réelle baisse de

l'ancienneté dans les années 1990, la tendance générale est à la stagnation de la répartition par ancienneté depuis le début des années 1980. La réalité de l'*instabilité dans l'emploi* de la population en emploi dans son ensemble, mesurée par l'ancienneté moyenne dans l'entreprise, apparaît donc très loin des croyances alarmistes en un nouveau modèle d'emploi intrinsèquement instable[77].

Comment expliquer cette stabilité de la durée du lien d'emploi ? Tout d'abord, celle-ci est fortement corrélée à l'âge : les travailleur·euse·s les plus âgé·e·s ont mécaniquement une ancienneté plus importante que les jeunes qui viennent d'achever leurs études. Il est donc possible que la stagnation de l'ancienneté moyenne tienne davantage au vieillissement de la population en emploi qu'à une moindre instabilité de l'emploi. Toutefois, la correction de ce biais ne modifie pas fondamentalement les conclusions puisque, à structure par âge identique à la population de 1982, l'ancienneté moyenne serait égale à 11,3 ans en 2015[78]. Un autre élément d'explication est de nature économique : l'ancienneté tend à augmenter dans les phases de stagnation ou de récession et à baisser dans les phases de reprise. Dans les périodes dynamiques du point de vue de l'emploi, l'augmentation des recrutements et des démissions fait chuter l'ancienneté moyenne ; la baisse des licenciements et la prolongation des contrats à durée limitée ne permettent pas de contrer cet effet. A l'inverse, dans les phases de récession ou de dépression du cycle économique, les individus sont moins mobiles. Ainsi, l'étude de T. Amossé et M-A. Ben Halima (2010) montre qu'au début des années 1990, les mobilités augmentent sous l'effet de la croissance du chômage – la récession de 1993 a eu des répercussions importantes en matière d'emplois – alors que la fin de la décennie est au contraire caractérisée par une augmentation des mobilités d'emploi à emploi, dans un contexte économique favorable. Le fait que l'ancienneté moyenne s'accroisse légèrement depuis une trentaine d'années ne signifie donc pas nécessairement que la situation des travailleur·euse·s s'améliore. Car, comme on va le voir, cette évolution

[77] On sait toutefois que cette ancienneté moyenne varie fortement selon le secteur d'activité. Elle est particulièrement faible dans l'hôtellerie et la restauration et élevée dans l'industrie (Mansuy et Nouël de la Buzonnière, 2011).

[78] Pour en savoir plus sur le calcul standardisé mis en œuvre ici, voir l'annexe 3.4, page 430. Ce résultat est cohérent avec l'étude de Auer P., Cazes S. et Spiezia V. (2001) mais il s'oppose à celui de T. Amossé et M-A. Ben Halima (2010) qui attribuent l'essentiel de l'accroissement des emplois « stables » au le vieillissement de la population active.

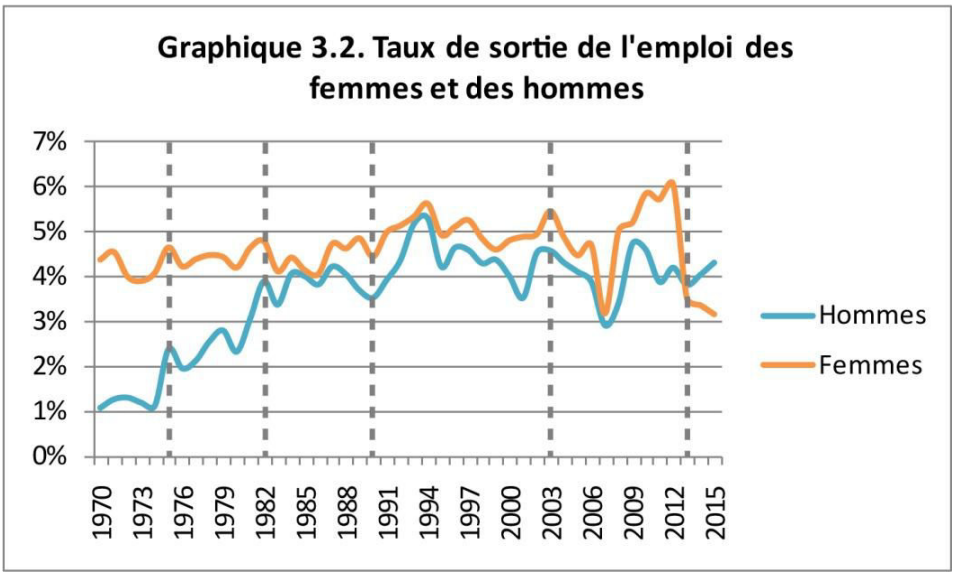
s'accompagne d'une augmentation du risque de sortie de l'emploi pour une partie de la population : les hommes.

2.2. L'instabilité de l'emploi, plus fréquente… seulement dans la population masculine

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise donne une image de *l'instabilité dans l'emploi*. Mais elle renvoie au stock d'emplois et donne un poids relatif plus important aux salarié·e·s stables. C'est pourquoi il est intéressant de déplacer le regard pour observer de façon complémentaire la façon dont les flux relatifs à l'emploi ont évolué. Intéressons-nous donc maintenant aux flux de travailleur·euse·s pour voir si ces dernier·ère·s sont de plus en plus mobiles. La mobilité peut être appréhendée par sa dimension salariale, socioprofessionnelle, les changements de métiers, de postes… On va se concentrer ici sur une unique dimension, celle de la sortie de l'emploi. Les données des enquêtes Emploi permettent d'observer précisément l'évolution du taux de transition entre emploi et non-emploi (chômage et « inactivité ») sur une année pour l'ensemble des actif·ve·s (indépendant·e·s au sens large[79] et salarié·e·s des secteurs privé et public) depuis le début des années 1970.

A première vue, les résultats confirment une augmentation tendancielle de l'instabilité de l'emploi mesurée par le risque annuel de sortie de l'emploi (voir le graphique 3.2 page suivante) : depuis le milieu des années 1990, il s'est stabilisé à un niveau plus élevé que pendant la période précédente. Mais si la hausse tendancielle du risque de perte d'emploi est confirmée, elle ne concerne que la moitié masculine de la population. Chez les femmes cet accroissement est très atténué car ces dernières étaient déjà largement soumises à ce risque dès les années 1970 : jusqu'au milieu des années 1990, la déstabilisation des carrières par le biais du chômage apparaît donc comme une réalité pour les hommes mais non pour les femmes.

[79] Il s'agit des agriculteur·rice·s, des artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise.



Sources : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : individus résidant en France métropolitaine et Corse, âgés de 15 à 65 ans, sans emploi l'année précédent l'enquête (chômeur·euse·s ou « inactif·ve·s »).
Notes : données pondérées. Les pointillés marquent les ruptures de série dans l'enquête Emploi.
Lecture : 1 % des hommes et 4 % des femmes en emploi en 1969 sont chômeur·euse·s ou « inactif·ve·s » en 1970.

A partir de 1995, il est beaucoup plus difficile d'observer une tendance structurelle lourde tant les variations conjoncturelles sont fortes. Le risque de perte d'emploi est en effet très lié aux inflexions de la conjoncture avec un profil contra-cyclique marqué (L'Horty, 2004 ; Fougère, 2003). Le graphique 3.2 montre une forte sensibilité conjoncturelle des sorties de l'emploi : le risque augmente après les récessions et dans les phases de ralentissement de l'activité ; il se réduit pendant les phases de croissance soutenue. Cette sensibilité – dont on a vu qu'elle n'a finalement qu'une influence minime sur l'ancienneté moyenne puisque celle-dans la population masculine, en particulier après la crise économique de 2008. Les femmes auraient pu être plus touchées que les hommes par les destructions d'emplois et le non-renouvellement des contrats à durée limitée. Si tel était le cas, cela remettrait en question l'idée selon laquelle « dans les périodes de plus forte dégradation du marché du travail, ce sont les […] hommes dont la situation sur le marché du travail se détériore plus nettement, comme si les caractéristiques des emplois féminins "protégeaient" les femmes du chômage. […] on identifie une composante conjoncturelle plus importante dans le chômage masculin, et une dimension "structurelle" plus forte du côté du chômage féminin » (Gauvin, 1998, p. 202).

La sensibilité conjoncturelle s'affirme au fil des ans, confirmant une intuition déjà formulée par Y. l'Horty : « ces inflexions paraissent d'ailleurs s'amplifier au cours du temps, signe d'une réactivité croissante de l'emploi aux chocs conjoncturels » (L'Horty, 2004, p. 5). Comme Y. l'Horty l'affirme ensuite : « si cette sensibilité à la conjoncture n'est pas intégrée dans la procédure d'observation, le résultat peut être évidemment très sensible à la période retenue » (*ibid.*, p. 5). Les données présentées ici permettent justement de prendre un recul temporel important. Les résultats confirment qu'au-delà des importantes fluctuations conjoncturelles, la hausse tendancielle observable chez les hommes entre les années 1970 et 1995 n'est plus à l'œuvre depuis le début des années 2000.

Par ailleurs, comme le soulignent G. de Larquier et D. Remillon (2008) et Y. L'Horty (2004), le risque de perdre son emploi reste faible : entre 1 et 6 % selon les années. On pourrait insister sur l'évolution de ce risque et noter que celui-ci a été multiplié par quatre chez les hommes et par 1,5 chez les femmes entre 1970 et 2015. On serait alors tenté de conclure à un essor de l'instabilité de l'emploi. C'est la démarche qu'adopte par exemple E. Maurin (2002). Mais il est également possible de mettre en lumière un autre phénomène qui semble plus pertinent au niveau macro-sociologique : plus de 96 % des personnes qui étaient en emploi en 2014 le sont toujours en 2015. Voilà qui semble de nature à relativiser l'idée d'une explosion de l'*instabilité de l'emploi*, au moins dans une perspective transversale.

Mesurée sous l'angle du risque de quitter l'emploi, l'instabilité professionnelle a sensiblement augmenté entre 1970 et 1995 sans qu'il soit possible de parler d'une explosion. Mais, comme on l'a déjà montré dans la première partie de la thèse, la déstabilisation des parcours est surtout celle d'un modèle masculino-centré souvent généralisé à l'ensemble de la population. De plus, cette hausse tendancielle n'est plus en cours depuis une quinzaine d'années et reste relativement faible, contredisant l'idée du développement d'un nouveau modèle d'emploi foncièrement instable.

2.3. Le CDI reste la norme d'emploi de référence

Appréhendons maintenant l'instabilité professionnelle sous un troisième angle, celui de l'*instabilité par l'emploi* mesurée par la part des emplois à durée limitée dans l'ensemble des emplois salariés. L'idée selon laquelle l'emploi à durée limitée tend à remettre en question le CDI comme norme d'emploi est largement partagée et relayée dans les discours politiques et médiatiques qui mettent en avant l'idée d'une « explosion » de l'emploi précaire depuis les années 1980. Un chiffre est particulièrement mobilisé : en 2017, près de neuf embauches sur dix dans le secteur concurrentiel sont des contrats dits atypiques (CDD, contrats saisonniers, intérim et contrats d'apprentissage)[80]. Ce pourcentage est à lui seul censé traduire l'augmentation de l'emploi instable et l'avènement d'un nouveau fonctionnement du système d'emploi de plus en plus marqué par un affaiblissement des liens entre les travailleur·euse·s et leur employeur·euse. La conclusion étant souvent celle d'un CDI menacé en tant que forme d'emploi de référence car « si cette dynamique se poursuivait, l'instabilité de l'emploi remplacerait bientôt la stabilité de l'emploi comme le régime de croisière de l'organisation du travail. Il n'y aurait alors guère de sens à nommer "atypiques" des formes d'emploi majoritaires » (Castel, 2009, pp. 165-166).

En remettant en perspective le développement des emplois en CDI et en CDL depuis 30 ans, il est possible d'interroger la pertinence des discours sur la perte de centralité du CDI. Loin d'être marginalisé, le CDI reste la norme d'emploi : en 2016 en France métropolitaine, 20 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans étaient en CDI ou fonctionnaires, soit 87 % des salarié·e·s hors apprenti·e·s. Plus de trois millions de salarié·e·s étaient employé·e·s en emploi à durée limitée : 2,5 millions en CDD et 600 000 en intérim (Beck et Vidalenc, 2017) avec une forte composante sexuée[81]. Près de neuf salarié·e·s sur dix étant actuellement en CDI, nous sommes donc encore très loin d'une situation de généralisation de l'emploi à durée limitée[82].

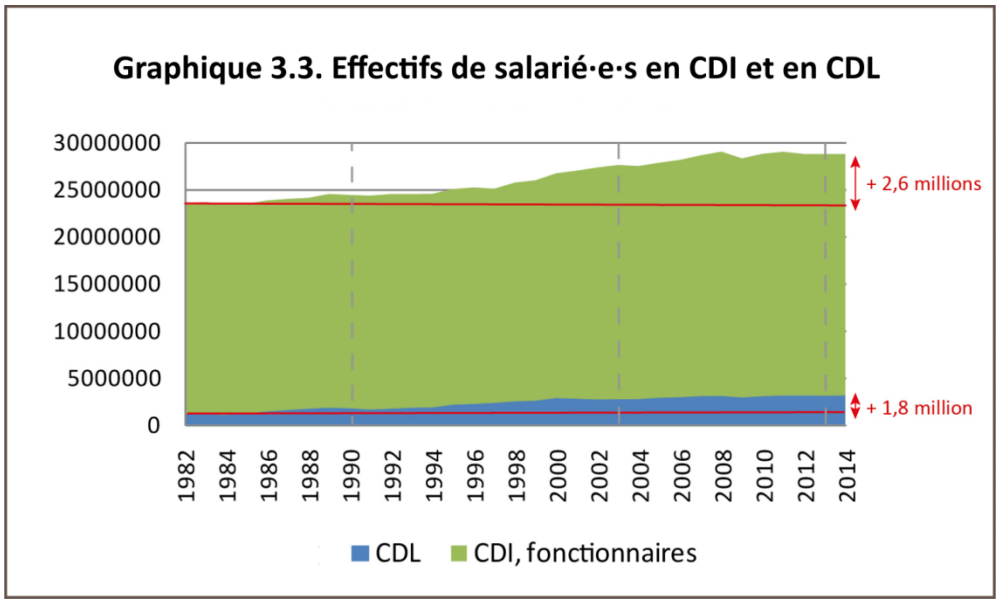
---

[80] Source : Milin (2018, p. 1).

[81] Les femmes occupent beaucoup plus souvent des CDD et les hommes des emplois intérimaires.

[82] Quand R. Castel affirme que 80 % de la population active de 1975 était en CDI contre moins de 65 % au milieu des années 1990 (Castel, 1995, p. 646), il faut bien comprendre qu'il raisonne à la fois sur les personnes en emploi et sur les demandeur·euse·s d'emploi. La chute spectaculaire de la part de CDI s'explique donc par la conjonction de deux phénomènes : le développement du chômage et celui des emplois à durée limitée.

Un changement de série important dans les enquêtes Emploi rend délicate la comparaison des effectifs selon le contrat de travail avant 1982. Contentons-nous donc d'observer l'évolution de ces formes d'emploi, regroupées sous le terme « Contrats à Durée Limitée » (CDL) depuis le début des années 1980. A quel point ont-elles fait concurrence aux CDI ? On voit sur le graphique 3.3 que, sur l'ensemble de la période observée, les effectifs de salarié·e·s en CDI ont beaucoup plus progressé que ceux de salarié·e·s en CDL : entre 1982 et 2015, le nombre de personnes en CDI âgées de 15 à 65 ans a crû de 2,6 millions alors que celui de travailleur·euse·s en CDL a augmenté de 1,8 million. Contrairement à ce que les discours sur l'évolution de l'emploi en CDL laissent penser, la création d'emplois sur les 30 dernières années est donc plus largement portée par les contrats à durée indéterminée que par les contrats dérogatoires au CDI.

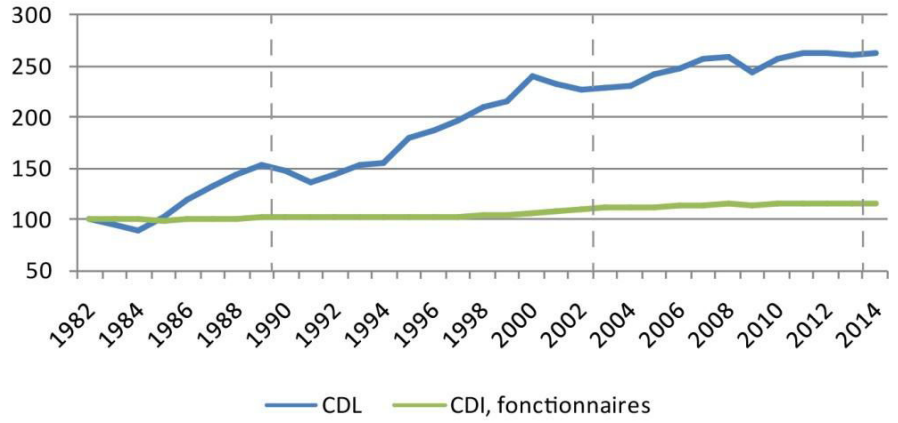


Source : enquêtes Emploi de 1982 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle salariée au cours de la semaine de référence, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 15 à 65 ans (hors apprenti·e·s).
Notes : données pondérées. Les pointillés marquent les ruptures de série dans l'enquête Emploi.
Lecture : en 1982, 17 millions de salarié·e·s étaient en CDI ou fonctionnaires et 1 million était CDL.

Le CDI a bien été en perte de vitesse au cours des années 1980 et 1990. Le nombre de salarié·e·s en CDI stagne au cours des années 1980 (seulement 337 000 emplois supplémentaires ont été créés en CDI entre 1982 et 1990) ; il augmente dans les années 1990 (+ 1,2 million en dix ans) ; puis connaît une hausse marquée jusqu'à la crise économique de 2008 (+ 2 millions entre 2000 et 2008). Depuis, le nombre de personnes en

CDI est relativement stable. Les effectifs de personnes en CDL ont quant à eux fortement augmenté jusqu'à la fin des années 2000, comme le montre plus nettement le graphique 3.4. La progression des emplois à durée limitée s'est en effet surtout concentrée entre le milieu des années 1980 et 1990 : entre 1982 et 2000, le nombre de travailleur·euse·s en CDL a plus que doublé alors qu'il a « seulement » progressé de 11 % sur les 15 dernières années. Cette augmentation s'explique par la multiplication des contrats de très courte durée (moins d'une semaine) qui sont surreprésentés dans le secteur tertiaire – en particulier dans les branches autorisées par la loi à conclure des CDD « d'usage » – et par l'essor des contrats dits aidés (COE, 2014). Sans contester l'indéniable progression des CDL et ses conséquences sur le fonctionnement du système d'emploi et sur les individus, cette remise en perspective conduit à relativiser la vision commune selon laquelle l'emploi stable a été concurrencé par le développement des emplois à durée limitée : ces derniers constituent certes l'immense majorité des embauches mais leur poids parmi l'ensemble des emplois reste finalement assez restreint et stable depuis le début des années 2000, ce qu'avaient déjà souligné le COE (2014) ainsi que l'étude d'Edouard Fabre et Nicolas de Riccardis (2007).

Graphique 3.4. Evolution des effectifs en CDI et en CDL (base 100 en 1982)



Source : enquêtes Emploi de 1982 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle salariée au cours de la semaine de référence, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 15 à 65 ans (hors apprenti·e·s).
Notes : données pondérées. Les pointillés marquent les ruptures de série dans l'enquête Emploi.
Lecture : en 1992, l'indice d'emploi à durée limitée est de 150 (base 100 en 1982).

Pour résumer, on a vu que l'ancienneté dans l'emploi est en légère augmentation au moins depuis les années 1980. Dans le même temps, le risque de perte d'emploi a considérablement augmenté pendant le dernier quart du XXe siècle – chez les hommes uniquement – mais ce mouvement structurel n'est plus à l'œuvre depuis le milieu des années 1990. Enfin, les emplois à durée limitée ont cessé de se développer depuis le début des années 2000. La combinaison des approches par stocks et par flux conduit ainsi à valider l'hypothèse d'une absence d'augmentation structurelle de l'emploi instable. Comme le soulignent P. Auer et S. Cazes :

> « On ne saurait parler d'une explosion du travail temporaire […] mais il est certain que sa part croissante dans l'emploi total a en partie contribué à répandre l'opinion selon laquelle les relations d'emploi classiques appartiennent désormais au passé. Mais, là encore, faut-il faire la différence entre les données en stocks – le nombre total de travailleurs ayant des contrats temporaires – et les données en flux – entrées et sorties de l'emploi des travailleurs dotés de tels contrats. » (Auer et Cazes, 2000, p. 446).

Que signifie en effet un haut niveau d'embauches en CDL lorsque la norme reste largement celle de l'emploi en CDI ? Cette question mérite d'être posée car de nombreux discours sur l'explosion des emplois précaires ou sur le risque de perte d'emploi fondent leurs propos sur l'interprétation de tels flux. Ce type d'erreur interprétative est proche du biais bien connu d'oubli de la fréquence de base. Or la fréquence de base est une information cruciale car elle informe sur la probabilité de départ du risque : si cette probabilité est faible, une forte augmentation est certes impressionnante mais elle ne signifie pas pour autant que le risque est très important dans la population. C'est ainsi que les graphiques 3.3 page 161 et 3.4 page 162 peuvent conduire à des analyses apparemment contradictoires : si on s'en tient, comme R. Castel, à une approche basée arbitrairement sur l'année 1982 comme dans le graphique 3.4, on constate bien une « explosion » des CDL. Mais la base 100 omet de prendre en compte la fréquence de base. Avec le graphique 3.3 au contraire, les évolutions sont réintégrées dans une perspective plus large qui prend en compte les effectifs concernés. Ainsi, alors que l'analyse des flux permet de saisir les tendances, une approche par les stocks permet de resituer ces évolutions dans un contexte plus large, ce qui est absolument nécessaire, en particulier s'il s'agit de flux faibles. Il semble donc essentiel de mener conjointement une analyse des flux et une analyse des stocks, afin de ne pas offrir une

image trop mouvante (analyse des flux) ou au contraire trop stable (analyse des stocks) de la réalité.

3. Entre généralisation et polarisation de l'instabilité professionnelle

Contrairement à une opinion communément répandue, les dernières décennies n'ont pas été celles d'un renversement de la norme de l'emploi stable. Mais, comme nous allons le voir, si l'emploi n'est pas devenu massivement instable, l'instabilité professionnelle s'est toutefois diffusée dans les cohortes successives de travailleur·euse·s. On a déjà souligné le fait que les différentes études ne s'accordent pas sur la diffusion de l'instabilité professionnelle : pour un premier groupe de travaux (dont Behaghel, 2003 et Givord et Maurin, 2003), on assisterait à une convergence de l'instabilité dans les différentes catégories de salarié·e·s. Un second groupe d'études insiste au contraire sur l'accroissement de la polarisation des situations (dont Amossé et Ben Halima, 2010 et Auer et Cazes, 2000) : l'instabilité augmenterait pour certains groupes de salarié·e·s alors qu'elle stagnerait ou baisserait pour d'autres. L'objet de cette sous-partie est de réinterroger la question de la convergence ou de la polarisation de l'instabilité professionnelle d'un point de vue cohortal. L'absence globale d'augmentation de l'instabilité de l'emploi concerne-t-elle toutes les catégories de travailleur·euse·s ou dissimule-t-elle une polarisation des situations, certaines bénéficiant d'une hausse de la stabilité alors que d'autres seraient de plus en plus instables ? Quels sont les facteurs qui favorisent ou protègent de l'instabilité professionnelle et comment ont-ils évolué au fil des cohortes ?

3.1. Erosion du segment primaire ou accentuation du dualisme ?

Depuis le début des années 1970, on assisterait à une érosion du segment primaire du système d'emploi au profit du segment secondaire. Celle-ci s'explique par différents facteurs. L'essor du secteur des services – autrement dit, la tertiarisation de l'économie – apparaît comme un élément majeur car l'une des caractéristiques de la production des services est sa forte sensibilité aux irrégularités de la demande. De même, le raccourcissement de l'horizon temporel des firmes – expliqué en particulier par l'imposition

d'une logique de court terme permise par la financiarisation et la globalisation des économies – et le développement des technologies de l'information et de la communication modifient considérablement les activités et les processus de production. On a également assisté à une modification importante des modes de gestion des salarié·e·s de la part des entreprises, en particulier avec le développement des contrats à durée limitée mais aussi par la valorisation des compétences individuelles au détriment des qualifications inscrites dans des supports collectifs.

L'ensemble de ces éléments participerait activement à l'érosion du segment primaire. Comment cette érosion pourrait-elle se traduire ? Dans *La montée des incertitudes* (2009) R. Castel envisage deux avenirs possibles quant à l'évolution de l'instabilité professionnelle : dans le premier cas, le processus d'érosion du segment primaire se poursuivrait jusqu'à la recomposition complète du salariat dans un cadre purement marchand, ce qui sonnerait le glas de la société salariale française telle que nous la connaissons depuis le milieu du XXe siècle ; dans le second, on assisterait au contraire à une accentuation du dualisme du système d'emploi.

Les défenseur·euse·s de la thèse d'une augmentation et généralisation de l'instabilité professionnelle relèvent de la première position. Elles et ils insistent sur l'important déclin des marchés internes : aucun secteur d'activité, aucune position socioprofessionnelle ne serait à l'abri du phénomène de diffusion de l'instabilité professionnelle. Or, les marchés internes caractéristiques du segment primaire constituent le modèle sur lequel s'est appuyée la condition salariale. En définitive, c'est donc l'ensemble de l'organisation du système d'emploi qui pourraît être remis en question par la diffusion de l'instabilité. Et à terme la distinction entre segments primaire et secondaire devrait *a priori* s'effacer au profit d'un système d'emploi toujours plus dérégulé.

La thèse d'une accentuation du dualisme du système d'emploi implique quant à elle la coexistence de « groupes aux situations très différentes, les uns très sécurisés et souvent peu mobiles, et les autres condamnés à l'instabilité et à la précarité » (Auer et Gazier, 2006, p. 76). Elle est défendue par des auteur·e·s comme Luc Boltanski et Eve Chiapello (1999) qui observent une « […] dualisation de plus en plus nette des situations de travail entre ceux qui

bénéficient d'une certaine sécurité […], et ceux qui, condamnés à la précarité et à des salaires médiocres, voient chaque jour un peu plus se restreindre leurs possibilités d'accéder à un emploi régulier […] » (Boltanski et Chiapello, 1999, p. 327). Les tenant·e·s de cette thèse pointent un élargissement de la polarisation des statuts (emplois instables *versus* marchés internes) : plus qu'une déstabilisation généralisée, on assisterait plutôt à une augmentation des inégalités entre différentes catégories de travailleur·euse·s.

3.2. Evolutions cohortales

Comment l'instabilité professionnelle s'est-elle diffusée dans nos trois cohortes ? On a déjà expliqué que les individus qui composent les cohortes 1945, 1960 et 1975 sont très différents : marqués par la féminisation des personnes en emploi, elles et ils sont aussi de plus en plus diplômé·e·s et entrent de plus en plus tardivement dans la vie active. Pour comparer les situations de chaque cohorte et repérer les effets propres de chaque variable sur la probabilité de sortir de l'emploi ainsi que sur celle d'occuper un emploi en CDL, il convient d'adopter un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Seront étudiées l'influence de variables individuelles (comme le niveau de diplôme ou le sexe), de variables liées à l'emploi (le groupe socioprofessionnel, la taille de l'établissement employeur, etc.) et de la conjoncture économique à la fois sur l'*instabilité de l'emploi* (*i.e.* les sorties de l'emploi) et sur l'*instabilité par l'emploi* (c'est-à-dire le poids des emplois à durée limitée). Les résultats montrent un phénomène conjoint de généralisation et de polarisation de l'instabilité au fil des cohortes. D'un côté, toutes les catégories de travailleur·euse·s sont de plus en plus concernées à la fois par l'*instabilité de l'emploi* et par l'*instabilité par l'emploi*. Mais les groupes qui étaient déjà les plus marqués par l'instabilité professionnelle sont également ceux qui ont été les plus touchés par la diffusion de cette instabilité. Ceci participe à la persistance – voire à l'aggravation – d'une forme de segmentation du système d'emploi en matière d'instabilité professionnelle. L'ancienneté dans la vie active apparaît comme le facteur d'explication principal en matière d'instabilité : elle fera l'objet d'un

développement dans le chapitre suivant. Examinons pour le moment l'influence des autres variables[83].

Les parcours des travailleur·euse·s les plus stables ont-ils été affectés comme le soutiennent R. Castel et les tenant·e·s d'une instabilité généralisée ? Des éléments vont dans ce sens. « Toutes choses égales par ailleurs » toutes les catégories de travailleur·euse·s ont été concernées par l'augmentation de l'instabilité professionnelle au fil des cohortes. Alors que dans la première cohorte le risque d'être en CDL est minime pour tou·te·s, il s'est considérablement développé dans la cohorte 1960 et surtout dans la cohorte 1975 (voir le tableau 3.2. pages 170-171). Le risque de perte d'emploi a connu une évolution similaire bien qu'il soit déjà significatif dans la cohorte 1945 (voir le tableau 3.3. pages 172-173). L'ensemble des catégories de population a été concerné par cette augmentation conjointe du risque d'emploi et de celui d'occuper un CDL. « Toutes choses égales par ailleurs » le risque de perdre son emploi est égal, chez les moins diplômé·e·s, à 5 % dans la cohorte 1945, 8 % dans la cohorte 1960 et 16 % dans la cohorte 1975. Il a aussi augmenté pour les diplômé·e·s de niveau bac+2, passant respectivement de 3 % à 4 % et 5 %. La probabilité d'occuper un CDL plutôt qu'un CDI a considérablement crû au fil des cohortes pour tous les niveaux de diplôme : dans la première cohorte, « toutes choses égales par ailleurs », elle était de 1 % pour les personnes diplômées au plus d'un brevet des collèges, contre 8 % dans la deuxième cohorte et 17 % dans la dernière. Pour les plus diplômé·e·s ces probabilités étaient respectivement de 1 %, 9 % et 15 %. De même, entre les cohortes 1945 et 1975, le risque de perte d'emploi a été multiplié par deux pour les Français·e·s comme pour les personnes de nationalité étrangère. Il a également considérablement augmenté dans les domaines de l'agriculture et de l'industrie qui étaient des secteurs « stables » de ce point de vue dans les cohortes 1945 et 1960.

[83] La littérature identifie plusieurs facteurs individuels liés à l'instabilité professionnelle : outre l'âge et l'ancienneté dans la vie active, il s'agit du sexe (Marchand, 2010a), de la taille de l'entreprise (CERC, 2005), du secteur d'activité (CERC, 2005 ; L'Horty, 2004) et de la qualification de l'emploi (Amossé et Ben Halima, 2010 ; L'Horty, 2004). Pour prendre en compte ces nombreuses variables dont les tris à plat sont présent »s dans l'annexe 3.5 page 431, on a recours à des modèles logistiques. Au total, six modèles sont testés (voir les annexes 3.6 page 432 et suivantes et 3.7 page 434 et suivantes) : un pour chaque type de risque (risque de perte d'emploi et risque d'occuper un emploi en CDL) et chaque cohorte. L'ancienneté dans la vie active a été retenue au dépend de l'âge, ces variables étant fortement corrélées. Afin de permettre la comparaison entre les cohortes, les résultats sont exprimés en pourcentages calculés par le biais de la méthode de l'écart expérimental (voir l'annexe 3.8 pages 435).

Malgré cette tendance à la diffusion de l'instabilité professionnelle au sein de l'ensemble des catégories de travailleur·euse·s entre les trois cohortes, on observe également la persistance d'un phénomène de segmentation, au sens d'une opposition entre des travailleur·euse·s relevant du segment primaire (hommes, Français·e·s, fortement diplômé·e·s) et d'autres relevant du segment secondaire (femmes, étranger·ère·s, peu ou pas diplômé·e·s). Dans certains cas, cette polarisation des situations tend à s'accroitre : l'écart entre les catégories de salarié·e·s qui étaient le plus exposées à l'emploi en CDL et les catégories les plus protégées a augmenté au fil des cohortes. Le phénomène s'observe en ce qui concerne la hiérarchie des groupes socioprofessionnels : « toutes choses égales par ailleurs », le risque d'occuper un CDL est passé de 16 % à 34 % entre les cohortes 1960 et 1975 pour les ouvrières peu qualifié·e·s et de 5 % à 8 % pour les cadres et professions intellectuelles supérieures. Plus qu'une instabilité généralisée, c'est un phénomène de segmentation en matière d'instabilité professionnelle qui semble s'affirmer, segmentation au sein de laquelle le niveau de diplôme constitue un marqueur important[84]. Ce résultat a déjà été mis en avant par P. Auer et S. Cazes :

> « Il est vrai qu'il existe un degré élevé de flexibilité sur certains segments du marché du travail (notamment là où la proportion des femmes est importante) et on en a déduit que, dans tous les pays, le marché du travail tout entier s'orientait vers ces relations d'emploi instables. Il serait cependant plus exact de parler d'une segmentation du marché du travail et non d'un accroissement général de sa flexibilité. La flexibilité numérique (involontaire) s'applique encore dans une très grande mesure aux jeunes des deux sexes et aux femmes. » (Auer et Cazes, 2000, p. 455).

Absence d'augmentation tendancielle de l'instabilité professionnelle, maintien de fortes différences en matière d'intensité d'exposition selon les catégories de travailleur·euse·s et tendance à une convergence ; ces conclusions *a priori* paradoxales rejoignent un constat déjà porté par Y. L'Horty[85] :

---

[84] Outre le niveau de diplôme, la spécialité de ce dernier pourrait également constituer un facteur explicatif majeur de l'instabilité professionnelle en début de carrière (Couppié et *al.*, 2009).

[85] Toutefois, et contrairement à ce qu'obtient Y. L'Horty (2004) on ne repère pas de catégories de travailleur·euse·s qui auraient vu leur risque de quitter l'emploi baisser « toutes choses égales par ailleurs » ; ceci peut tenir au fait la technique mise en œuvre est très différente de la sienne et le point de vue adopté est pseudo-longitudinal et non transversal (la méthode de Y. L'Horty consiste à comparer l'évolution du niveau d'instabilité de l'emploi de différentes sous-catégories de main d'œuvre).

> « […] au total, l'instabilité de l'emploi ne serait pas globalement plus forte aujourd'hui qu'il y a vingt ans, mais elle serait devenue un peu plus diffuse au sein de l'ensemble des catégories de travailleurs. » (L'Horty, 2004, p. 23).

Mais ces résultats doivent être expliqués au regard d'un facteur majeur de l'instabilité : l'ancienneté dans la vie active. Car, comme nous le verrons dans le chapitre suivant, la croissance de l'instabilité s'est principalement concentrée sur une partie de la population : les jeunes en période d'insertion professionnelle.

Tableau 3.2. Probabilité d'occuper un emploi à durée limitée (régression logistique) : traduction des écarts expérimentaux

		Cohorte 1945			Cohorte 1960			Cohorte 1975		
		Coefficient	Significativité	Ecart expérimental	Coefficient	Significativité	Ecart expérimental	Coefficient	Significativité	Ecart expérimental
Constante		-6,05			-3,30			-2,26		
Sexe	*Hommes (réf.)*			0 %			7 %			15 %
	Femmes	0,75	***	1 %	0,36	***	8 %	0,05	**	15 %
Nationalité	*Française (réf.)*			1 %			7 %			15 %
	Etrangère	0,36	**	1 %	0,25	***	9 %	0,42	***	21 %
Niveau de diplôme	Aucun ou CEP ou BEPC	-0,12		1 %	0,14	**	8 %	0,03		17 %
	CAP, BEP	-0,02		1 %	0,03		7 %	-0,13	***	15 %
	Bac techno. ou pro. ou équiv.	0,34		1 %	-0,08		6 %	-0,25	***	14 %
	Bac général (réf.)			1 %			7 %			13 %
	Bac + 2	-0,16		1 %	-0,14	*	6 %	-0,42	***	12 %
	Bac +3 ou plus	0,23		1 %	0,36	***	9 %	-0,18	***	15 %
	Diplôme non renseigné	-1,10	***	0 %	0,01		7 %			
Ancienneté dans la vie active	Moins de 5 ans	-9,56		0 %	0,88	***	14 %	1,01	***	25 %
	Entre 5 ans et moins de 10 ans	-0,15		0 %	0,08	*	7 %	0,35	***	16 %
	Entre 10 ans et moins de 20 ans (réf.)			0 %			7 %			13 %
	20 ans ou plus	0,92	***	1 %	0,19	***	8 %	0,09	***	14 %
PCS	Cadres et professions intellectuelles sup.	-0,07		0 %	-0,09		5 %	-0,43	***	8 %
	Professions intermédiaires (réf.)			0 %			5 %			12 %
	Employé·e·s qualifié·e·s	0,16		0 %	-0,03		5 %	0,13	***	13 %
	Employé·e·s non qualifié·e·s	1,29	***	2 %	0,33	***	7 %	0,33	***	15 %
	Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	0,66	***	1 %	0,66	***	9 %	0,99	***	22 %
	Ouvrier·ère·s non qualifié·e·s	0,60	***	1 %	1,29	***	16 %	1,75	***	34 %
Secteur privé/public	Secteur public	1,02	***	1 %	0,13	***	8 %	1,58	***	33 %
	Secteur privé (réf.)			1 %			6 %			11 %
	Secteur non renseigné	0,81		1 %	0,23		8 %	1,92	***	39 %
Secteur d'activité	Agriculture	0,51	·	1 %	-0,89	***	5 %	-1,12	***	11 %
	Industrie	-0,31	*	1 %	-1,03	***	4 %	-1,74	***	7 %
	Construction et transports	-0,26		1 %	-1,05	***	4 %	-1,91	***	6 %
	Services marchands	-0,16	·	1 %	-0,33	***	8 %	-0,62	***	16 %
	Services non marchands (réf.)			1 %			10 %		***	25 %
Nombre de salarié·e·s dans l'établissement	*De 0 à 9 salarié·e·s (réf.)*			1 %			5 %			11 %
	De 10 à 49 salarié·e·s	0,07		1 %	-0,29	***	4 %	-0,12	*	11 %
	De 50 à 499 salarié·e·s	-0,60	·	0 %	-0,26	***	4 %	-0,14	*	10 %
	500 salarié·e·s et plus	-0,51	*	0 %	-0,38	***	4 %	-0,33	***	9 %
	Nombre de salarié·e·s inconnu	0,44	**	1 %	0,88	***	12 %	0,50	***	16 %

		Cohorte 1945			Cohorte 1960			Cohorte 1975		
		Coefficient	Significativité	Ecart expérimental	Coefficient	Significativité	Ecart expérimental	Coefficient	Significativité	Ecart expérimental
Taille de l'unité urbaine d'habitation	Commune rurale	0,01		1 %	-0,06	*	7 %	-0,14	***	14 %
	Unité urbaine de moins de 200 000 habitant·e·s (réf.)			1 %			8 %			16 %
	Unité urbaine de 200 000 habitant·e·s ou plus	-0,09		1 %	-0,18	***	7 %	-0,09	***	15 %
	Taille de commune non renseignée	2,36	***	6 %	-0,76		4 %	-0,07	·	15 %
Evolution annuelle du PIB	PIB négatif	-3,13	***	0 %	0,24	**	7 %	-0,01		14 %
	Entre 0 et moins de 1 % (réf.)			3 %			6 %			15 %
	Entre 1 et moins de 2 %	0,17	·	4 %	0,17	*	7 %	0,10	***	15 %
	Entre 2 et moins de 3 %	0,68	***	6 %	0,23	**	7 %	-0,10	***	14 %
	3 % ou plus	-3,96	***	0 %	0,24	**	7 %	0,40	***	19 %
Taille de l'échantillon		99 236			116 598			181 018		

Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).

Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle salariée au cours de la semaine de référence, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 25 à 40 ans.

Notes : dans ce modèle de régression logistique, l'équation modélise le fait d'occuper un CDL (pour plus d'information sur les modèles de régression, voir l'annexe 3.6 pages 432 et suivantes). Les modalités de la situation de référence sont en italique. Les résultats sont exprimés en écarts expérimentaux (sur l'usage de l'écart expérimental voir l'annexe 3.8 page 436).

*Significativité du coefficient du logit : *** : < 1 % ; ** : 1 % ; * 5 % ; . : 10 %.*

Lecture : si tous les individus de la cohorte 1945 étaient des femmes qu'ils gardaient les mêmes caractéristiques par ailleurs, leur probabilité moyenne d'être en emploi à durée limitée serait de 1 %.

Tableau 3.3. Probabilité de sortir de l'emploi une année N-1 pour le chômage ou l' « inactivité » en N (régression logistique) : traduction des écarts expérimentaux

		Cohorte 1945			Cohorte 1960			Cohorte 1975		
		Coefficient	Significativité	Ecart expérimental	Coefficient	Significativité	Ecart expérimental	Coefficient	Significativité	Ecart expérimental
Constante		-4,47			-2,11			-1,55		
Sexe	*Hommes (réf.)*			2 %			4 %			6 %
	Femmes	1,57	***	8 %	0,74	***	8 %	0,58	***	10 %
Nationalité	*Française (réf.)*			4 %			6 %			8 %
	Etrangère	0,60	***	7 %	0,65	***	10 %	0,78	***	14 %
Niveau de diplôme	Aucun ou CEP ou BEPC	0,45	***	5 %	0,49	***	8 %	0,81	***	16 %
	CAP, BEP	0,28	*	4 %	0,15	**	6 %	0,35	***	11 %
	Bac techno. ou pro. ou équiv.	-0,15		3 %	-0,12		4 %	0,21	**	7 %
	Bac général (réf.)			3 %			5 %			9 %
	Bac + 2	-0,03		3 %	-0,22	***	4 %	-0,56	***	5 %
	Bac +3 ou plus	-0,04		3 %	-0,24	***	4 %	-0,87	***	4 %
	Diplôme non renseigné	0,20	·	4 %	0,15		6 %			
Ancienneté dans la vie active en n-1	Moins de 5 ans	0,23		5 %	-0,11		6 %	1,83	***	20 %
	Entre 5 ans et moins de 10 ans	0,14	·	4 %	-0,17	***	5 %	1,33	***	15 %
	Entre 10 ans et moins de 20 ans (réf.)			5 %			6 %			5 %
	20 ans ou plus	0,03		4 %	-0,02		7 %	-0,39	***	4 %
PCS en n-1	Agriculteur·rice·s	-0,54	**	2 %	-0,73	***	3 %	-0,54		5 %
	Artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fes d'ent.	-0,02		4 %	-0,11	*	6 %	0,03		8 %
	Cadres et professions intellectuelles sup.	-0,34		3 %	0,15	*	7 %	0,13	*	9 %
	Professions intermédiaires (réf.)			4 %			6 %			8 %
	Employé·e·s	-0,04		4 %	-0,01		6 %	0,04		8 %
	Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	0,12		5 %	-0,05		6 %	-0,02		8 %
	Ouvrier·ère·s non qualifié·e·s	0,03		4 %	-0,12	*	6 %	0,01		8 %
	PCS non renseignée	0,02		4 %	0,15	*	7 %	0,10		9 %
Secteur privé/public en n-1	Secteur public	-0,94	***	2 %	-0,55	***	4 %	-0,47	***	6 %
	Secteur privé (réf.)			4 %			6 %			9 %
	Secteur non renseigné	-0,04		4 %	0,60	***	11 %	-0,22	**	7 %
Secteur d'activité en n-1	Agriculture	0,03		3 %	-0,41	***	10 %	0,39	**	30 %
	Industrie	0,39	***	5 %	-0,61	***	8 %	0,41	***	31 %
	Construction et transports	0,78	***	7 %	-0,58	***	8 %	0,13	*	26 %
	Services marchands	0,29	***	4 %	-0,66	***	8 %	0,26	***	28 %
	Services non marchands (réf.)			3 %			14 %			24 %
	Sans objet ou non réponse	0,09		4 %	-1,11	***	5 %	-2,93	***	0 %

		Cohorte 1945			Cohorte 1960			Cohorte 1975		
		Coefficient	Significativité	Ecart expérimental	Coefficient	Significativité	Ecart expérimental	Coefficient	Significativité	Ecart expérimental
Nombre de salarié·e·s dans l'établissement en n-1	*De 0 à 9 salarié·e·s (réf.)*			4 %			7 %			10 %
	De 10 à 49 salarié·e·s	-0,29	***	3 %	-0,18	***	6 %	-0,09		10 %
	De 50 à 499 salarié·e·s	-0,26	***	3 %	-0,35	***	5 %	-0,28	***	8 %
	500 salarié·e·s et plus	-0,66	***	2 %	-0,62	***	4 %	-0,38	***	7 %
	Nombre de salarié·e·s inconnu	0,27	***	5 %	-0,20	***	6 %	-0,26	***	8 %
Evolution annuelle du PIB entre n-1 et n	PIB négatif	-0,03		4 %	0,44	***	7 %	-1,20	***	5 %
	Entre 0 et moins de 1 % (réf.)			4 %			5 %			12 %
	Entre 1 et moins de 2 %	-0,05		4 %	0,23	*	6 %	-0,70	***	7 %
	Entre 2 et moins de 3 %	-0,23	*	4 %	0,14		6 %	0,11	·	13 %
	3 % ou plus	-0,09		4 %	0,08		5 %	0,08		13 %
Taille de l'échantillon		110 972			133 512			68 714		

Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).

Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle un an avant l'enquête, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 25 à 40 ans.

Notes : dans ce modèle de régression logistique, l'équation modélise le fait de quitter l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité » (pour plus d'information sur les modèles de régression, voir l'annexe 3.7 pages 434). Les modalités de la situation de référence sont en italique. Les résultats sont exprimés en écarts expérimentaux (sur l'usage de l'écart expérimental voir l'annexe 3.8 page 436).

*Significativité du coefficient du logit : *** : < 1 % ; ** : 1 % ; * 5 % ; . : 10 %.*

Lecture : si tous les individus de la cohorte 1945 étaient des femmes qu'ils gardaient les mêmes caractéristiques par ailleurs, leur probabilité moyenne de perte d'emploi sur un an serait de 8 %.

Conclusion

Tout au long de ce chapitre j'ai cherché à montrer que l'emploi n'est pas fondamentalement plus instable dans les années 2010 qu'il ne l'était dans les années 1970. Est-ce à dire que le monde de l'emploi et du travail n'a pas changé depuis 50 ans ? Evidemment, non. S'il l'on s'en tient au champ de l'emploi, il ne fait aucun doute que les pratiques internes aux entreprises quant à la gestion du temps de travail ont considérablement évolué depuis la fin des années 1970 du fait de l'accroissement du recours au travail à temps partiel et de la modulation des heures de travail. De même, les situations de cumul d'emploi ou les journées de travail fractionnées, qui traduisent une dérogation à la norme de l'emploi et qui contribuent à modifier les modalités concrètes d'exercice de l'activité salariée, peuvent constituer des facteurs majeurs de déstabilisation des parcours, en particulier pour les femmes. Le développement du recours à la sous-traitance et l'essor des indépendant·e·s économiquement dépendant·e·s forment également des enjeux essentiels pour l'avenir de la condition salariale.

Mais, en optant pour cet éclairage particulier qu'est celui de l'instabilité professionnelle, les résultats exposés vont à l'encontre de l'opinion défendue dans de nombreuses analyses selon laquelle les relations d'emploi seraient de plus en plus instables. L'ancienneté de l'emploi se maintient bien que l'on observe une réelle augmentation du risque de sortie de l'emploi qui déstabilise une minorité grandissante de carrières masculines entre le milieu des années 1970 et celui des années 1990. Mais si le modèle masculino-centré est remis en question à la marge, ce n'est pas le cas du modèle féminin. L'instabilité professionnelle n'a pas explosé, loin de là : bien que l'emploi à durée limitée se soit développé de façon importante jusqu'aux années 2000, ce dernier constitue toujours une situation minoritaire qui ne semble pas remettre en question la norme du CDI. Ce dernier reste d'ailleurs une référence, y compris pour les salarié·e·s embauché·e·s en contrat court : c'est souvent la recherche d'un emploi stable qui justifie l'acceptation d'un contrat à durée limitée (Fabre et de Riccardis, 2007). Les emplois créés depuis ces 35 dernières années ont été majoritairement des CDI (et non de contrats à durée limitée). Les résultats conduisent donc à affirmer la persistance du modèle d'emploi stable.

Lorsque R. Castel pronostique l'avènement d'un précariat peuplé d'individus caractérisés par un rapport lâche à l'emploi (Castel, 2009), il réalise un exercice de projection qui s'appuie sur les évolutions observées au cours des années 1990. Ces tendances de flux, on l'a vu, ne sont pourtant pas pertinentes lorsqu'elles se rapportent à des évènements que l'on peut qualifier de « rares ». C'est ce qui me semble expliquer l'échec de cette prospective qui annonce une déstabilisation complète de la norme d'emploi en CDI. Celle-ci a pourtant largement structuré la pensée sociologique contemporaine. C'est également au nom de l'extension de l'instabilité professionnelle que sont formulées les différentes propositions politiques orientées vers la flexicurité et prônant *in fine* une individualisation accrue de la régulation en matière d'emploi.

Le développement de l'instabilité professionnelle est néanmoins bien réel pour une partie de la population. Se généralise-t-elle à l'ensemble des travailleur·euse·s ou bien se concentre-t-elle sur certaines catégories ? Les résultats exposés ici tendent à donner raison aux deux camps : d'un côté on constate une généralisation de l'instabilité de l'emploi au fil des cohortes puisque toutes les catégories de travailleur·euse·s sont de plus en plus concernées à la fois par le risque de perte d'emploi et par celui d'être employées sous contrat à durée limitée. De l'autre, il existe une polarisation croissante au sens où les catégories qui étaient déjà les plus exposées sont celles qui sont le plus fortement concernées par la croissance des situations de perte d'emploi et par les CDL.

L'instabilité professionnelle se diffuse plus largement au sein des catégories de salarié·e·s qui y étaient déjà les plus exposées que dans celles qui en sont toujours « préservées ». Ce mouvement participe au maintien d'une forme de segmentation : les travailleur·euse·s qui relèveraient du segment primaire sont toujours beaucoup moins exposé·e·s à l'instabilité professionnelle que ceux·elles dont les emplois s'inscriraient dans le segment secondaire. Mais dans le même temps, l'emploi à durée limitée et le risque de perte d'emploi concernent de plus en plus les catégories de salarié·e·s qui étaient auparavant caractérisées par la stabilité de leur lien d'emploi : les carrières des actif·ve·s du segment primaire sont de plus en plus instables. L'instabilité professionnelle s'est à la fois développée parmi les hommes et les plus diplômé·e·s – remettant en question le modèle d'une insertion rapide et durable dans la vie professionnelle – mais aussi parmi les femmes et les moins diplômé·e·s,

accentuant alors les difficultés d'accès à l'emploi stable d'une partie de la population dont le rapport à la relation d'emploi était déjà fragilisé dans les cohortes précédentes. Pour autant, comme on va le voir dans le chapitre suivant, ce phénomène s'explique en premier lieu par l'émergence d'un nouveau mode d'insertion dans la vie active, à la fois plus long et plus instable. Au fil de l'avancée dans la carrière les situations d'emploi se stabilisent : les sorties vers le non-emploi se font de plus en plus rares en même temps que le CDI devient la norme.

Chapitre 4. L’instabilité de l’entrée dans la vie active

Malgré une absence d'augmentation tendancielle de l'instabilité professionnelle, celle-ci tend à se diffuser au fil des cohortes au sein des différentes catégories de travailleur·euse·s et en particulier parmi ceux·elles qui occupent les emplois les moins qualifiés. On a déjà examiné les facteurs qui favorisent cette instabilité. Mais nous avons laissé de côté jusqu'ici un élément explicatif majeur : l'âge ou son corollaire, l'ancienneté dans la vie active. Pour identifier les évolutions cohortales pertinentes en matière d'évolution de l'instabilité professionnelle, il est nécessaire d'adopter une approche par cycle de vie. C'est cette approche qui sera privilégiée au cours de ce chapitre.

On verra que pendant la phase d'entrée dans la vie active, les parcours professionnels tendent à être plus instables, en particulier chez les hommes. Est-ce à dire que les générations récentes sont condamnées à l'emploi à durée limitée et aux sorties fréquentes de l'emploi ? Pas nécessairement. Car l'augmentation de l'instabilité professionnelle s'est en réalité concentrée sur une partie de la population : les jeunes, plus exposés à *l'instabilité de l'emploi* et à *l'instabilité par l'emploi*. Les formes d'emploi à durée limitée apparaissent de plus en plus comme de nouvelles modalités d'accès à l'emploi pour les membres de la cohorte 1975 qui débutent leur vie active. Mais le niveau d'instabilité professionnelle auquel elles et ils sont exposé·e·s rejoint celui des cohortes précédentes dès la seconde partie de la carrière. On assiste ainsi à une réelle transformation de la phase d'insertion professionnelle pour bon nombre de jeunes mais non à une déstabilisation à long terme des parcours.

L'emploi à durée limitée constituerait une nouvelle caractéristique de la phase d'entrée dans la vie active et ne correspond donc pas au développement d'un infra-salariat ou précariat, conçu comme l'installation dans la durée du phénomène de précarisation au niveau individuel. Peut-on pour autant parler de l'émergence d'un « nouvel âge de la vie » dont l'une des caractéristiques serait l'instabilité professionnelle ? Si plusieurs indices vont en ce sens, le fait que cette instabilité ne concerne jamais la majorité d'une classe d'âge laisse cette question ouverte. Le maintien d'un processus de segmentation selon l'âge interroge par ailleurs l'un des principes fondamentaux de la théorie de la segmentation du système d'emploi : l'existence d'une barrière à la mobilité entre les segments primaire et secondaire. Finalement, la diffusion de l'instabilité au fil des cohortes relève plus d'une modification du

cycle de vie professionnelle que d'une segmentation entre établissements ou catégories de travailleur·euse·s.

1. L'émergence d'un nouveau modèle d'insertion dans la vie active

Les jeunes, et en particulier les hommes jeunes, ont été particulièrement touchés par le développement de l'instabilité professionnelle. Mais, plus qu'une généralisation de l'instabilité au sein de l'ensemble des carrières, les résultats de l'exploitation des données des enquêtes Emploi traduisent le maintien d'un processus de segmentation selon l'âge. Ils vont dans le sens d'une réorganisation des débuts des parcours professionnels avec l'émergence d'un nouveau modèle d'insertion dans la vie active caractérisé par un lien plus lâche avec l'emploi et/ou par un recours plus fréquent aux contrats à durée limitée.

1.1. Des parcours plus instables pour les hommes des cohortes récentes

Les trois cohortes se situent à des étapes différentes de leur parcours professionnel : la cohorte 1975 n'en a accompli que la moitié alors que la cohorte 1945 l'a déjà achevé et la cohorte 1960 est aujourd'hui en fin de carrière. Pour permettre la comparaison, il est donc nécessaire de restreindre l'observation à la population d'âge intermédiaire (25-40 ans). Les résultats des investigations empiriques montrent que l'instabilité professionnelle semble bien s'être accrue au sein des parcours professionnels des cohortes successives, que celle-ci soit mesurée par le risque de sortie de l'emploi ou par la proportion d'emplois en contrat à durée limitée parmi l'ensemble des emplois[86].

Un premier fait mérite d'être souligné : quelle que soit la cohorte de naissance, plus de neuf actifs sur dix sont toujours en emploi l'année suivante. Le risque de perdre son emploi et d'être sans emploi un an plus tard apparaît donc limité même au sein de la cohorte de

[86] L'augmentation importante de l'âge moyen d'entrée dans la vie active, conséquence de la hausse du niveau d'étudess moyen entre les trois cohortes, rend inadéquate la comparaison des anciennetés moyennes dans l'entreprise.

travailleur·euse·s la plus récente[87]. Il est néanmoins globalement en augmentation, comme l'ont déjà montré T. Amossé et M-A. Ben Halima (2010) : il a été multiplié par trois pour les hommes (de 2 % dans la cohorte 1945 à 6 % dans la cohorte 1975) tandis qu'il reste assez stable chez les femmes, autour de 8 % (voir le tableau 4.1).

Le fait que les écarts entre les sexes en matière de risque de sortie de l'emploi s'amenuisent au fil des cohortes reflète une transformation sociale majeure : on a vu dans la première partie de la thèse que les comportements d'activité des femmes d'âge intermédiaire ont radicalement changé. Dans les cohortes les plus anciennes, nombreuses étaient les femmes catégorisées comme « inactives », en particulier au cours des années qui suivent une naissance. A l'inverse, dans les cohortes récentes, une grande majorité d'entre elles occupe un emploi, y compris entre 22-24 ans et 30 ans. La baisse des écarts avec la population masculine traduit donc une modification profonde de l'activité féminine qui apparait à la fois de plus en plus fréquente et de moins en moins discontinue.

Tableau 4.1. Le risque de sortie de l'emploi dans les trois cohortes

	Cohorte 1945	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**
Hommes	2 %	4 %	6 %
Femmes	7 %	8 %	9 %
Ensemble	4 %	6 %	7 %

Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Note : données pondérées.
Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle au cours de la semaine de référence, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 25 à 40 ans.
Lecture : 2 % des hommes de la cohorte 1945, actifs occupés une année N, sont sans emploi l'année suivante.

Plus qu'une généralisation de l'instabilité par rapport à une génération de travailleur·euse·s pour laquelle elle ne représentait qu'un risque mineur, les résultats conduisent à envisager l'hypothèse d'une convergence des parcours masculins et féminins qui s'explique par une

[87] Notons que les discours qui font état d'un taux de chômage particulièrement élevé chez les jeunes (22 % des 15-24 ans en 2017 selon l'OCDE) ne raisonnent que sur une fraction de la population, celle qui a déjà quitté le système éducatif. Avec l'allongement de la durée moyenne des études, ce pourcentage perd de son sens pour caractériser la situation des jeunes dans leur ensemble. En effet, en 2016, 60 % des 15-24 ans sont scolarisé·e·s (Insee). Au final, « seuls » 9 % de cette classe d'âge sont au chômage, un taux similaire à celui de l'ensemble de la population française à cette période. De quoi relativiser – sans pour autant nier – l'ampleur du chômage des jeunes Français·e·s.

déstabilisation des parcours professionnels masculins et par une tendance à la « normalisation » des parcours féminins sur le « modèle » masculin. Comme on le détaillera plus loin, l'augmentation du risque de perte d'emploi est en outre très liée à la croissance des emplois à durée limitée. Les jeunes générations de salarié·e·s sont en effet nettement plus exposées à ce type de contrat que les cohortes plus anciennes[88].

1.2. Des débuts de parcours plus heurtés

Le fait que les parcours professionnels des jeunes actif·ve·s soient de moins en moins stables est un résultat qui fait consensus au sein des travaux qui portent sur l'évolution de l'instabilité professionnelle. Comme le note Pierre-Yves Cabannes, « depuis 1982, les contrats de travail temporaire se développent fortement, tout particulièrement chez les jeunes. […] Chez les plus de 25 ans, le travail en CDD et en intérim s'est aussi accru mais dans des proportions moindres » (Cabannes, 2014, p. 59). De même, l'étude de Raphaël Cancé et Hélène Féchou met en avant le fait que « les contrats temporaires s'adressent surtout aux jeunes qui ont du mal à obtenir directement des emplois stables » (Cancé et Fréchou, 2003, p. 1). L'étude de Christian Cordelier montre quant à elle qu' « au cours de la période 1977-2002, les interruptions d'emploi sont devenues plus fréquentes chez les jeunes salariés, surtout les jeunes femmes » (Cordelier, 2006, p. 1). De façon plus générale, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi pointe que « l'instabilité et l'insécurité de l'emploi touchent en particulier les jeunes » (COE, 2007, p. 1) alors que pour P. Auer et S. Cazes « il semble que la mobilité et la flexibilité soient largement concentrées sur ce segment du marché du travail, – tout particulièrement pour les jeunes où l'on assiste à d'incessants aller et retour entre le travail temporaire et le chômage » (Auer et Cazes, 2000, p. 446). Florence Lefresne résume bien ce propos :

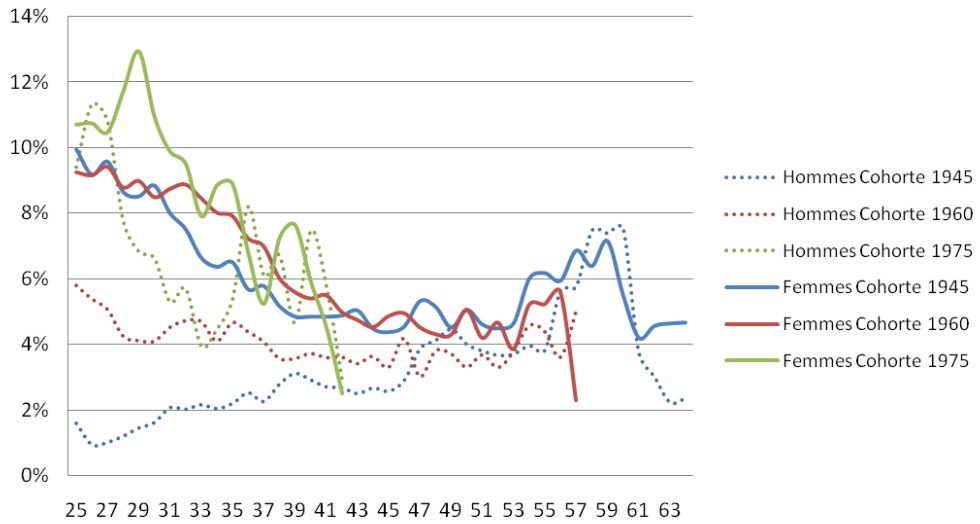
> « La difficulté à acquérir une première expérience professionnelle, le passage parfois récurrent par le chômage et le développement de parcours instables décrivent désormais la nouvelle

[88] Si l'on compare la situation des trois cohortes entre 25 et 40 ans, on constate qu'en moyenne chaque année 1 % des salarié·e·s de la cohorte 1945 sont en CDL contre 8 % pour la cohorte 1960 et 12 % pour la cohorte 1975 : sans devenir une norme sur le cœur de carrière, l'ampleur des CDL s'est donc considérablement étendue.

donne de l'accès à l'emploi pour un grand nombre d'entre eux [les jeunes] et en premier lieu pour les moins qualifiés. » (Lefresne, 2003, p. 3).

Dans leur majorité ces travaux analysent des données transversales (de date à date). Or, comme on va le voir, l'intérêt d'une démarche pseudo-longitudinale est encore une fois évident. Les analyses transversales ne sont pas en effet en mesure de montrer que l'instabilité professionnelle des jeunes s'efface progressivement au fil de leur parcours. On a vu dans le point précédent que les hommes de la génération 1975 sont nettement plus exposés au risque de perte d'emploi[89] que ceux des cohortes 1945 et 1960. Une analyse pseudo-cohortale permet d'appuyer mais aussi de préciser ce constat. Car aux trois cohortes correspondent des modèles différents d'évolution du risque de perte d'emploi selon le cycle de vie (voir le graphique 4.1). Les différences entre parcours masculins et féminins sont également particulièrement importantes.

Graphique 4.1. Part des sorties de l'emploi selon l'âge



Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle au cours de la semaine de référence, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 25 à 65 ans. Note : données pondérées.
Lecture : à 25 ans, 9 % des hommes actifs occupés une année N, âgés de 25 à 40 ans et appartenant à la cohorte 1975 étaient sans emploi l'année suivante.

[89] Pour rappel, le risque de sortie de l'emploi (l'*instabilité de l'emploi*) est mesuré de la façon suivante : il s'agit de la part d'actif·ve·s en emploi une année donnée qui est sans emploi (chômeur·euse·s ou « inactif·ve·s») l'année suivante.

Chez les hommes de la cohorte 1945, le taux de sortie de l'emploi est faible, en particulier avant 40 ans. Mais il augmente régulièrement avec l'avancée en âge. Chez les femmes au contraire l'*instabilité de l'emploi* – très forte vers 25 ans (10 % contre moins de 2 % chez les hommes) – tend à diminuer avec l'avancée dans le parcours professionnel. Pour les deux sexes il existe par ailleurs un pic en matière de sorties de l'emploi entre 55 et 60 ans : il traduit une plus forte sensibilité des travailleur·euse·s âgée·e·s à cette forme d'instabilité professionnelle, vulnérabilité qui s'efface après 60 ans car les travailleur·euse·s les plus fragiles de ce point de vue ont déjà quitté l'emploi[90].

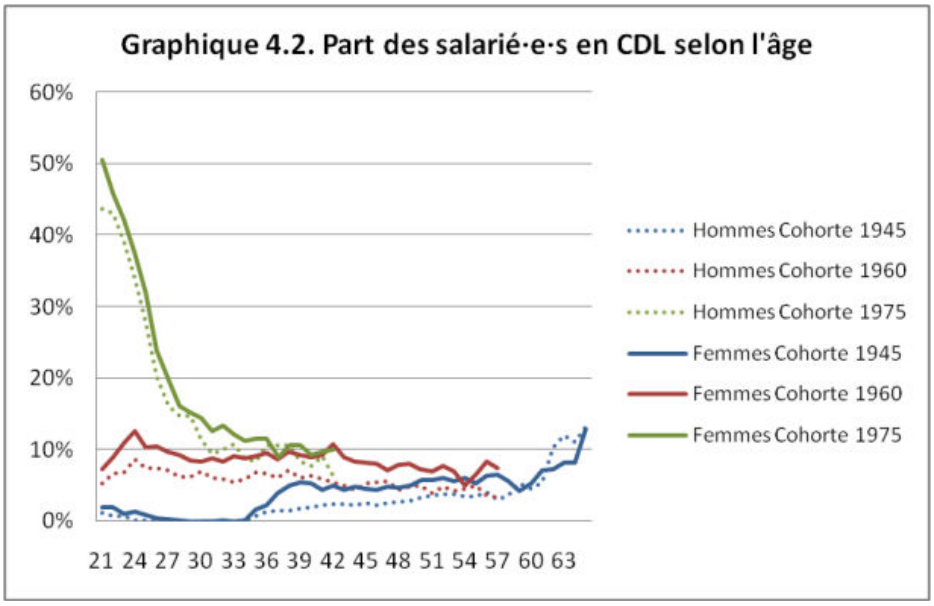
Dans la cohorte masculine de 1960, le risque de perte d'emploi se situe à un niveau plus élevé que dans la cohorte 1945 jusqu'à l'âge de 45 ans. Il est en outre assez constant quel que soit l'âge, autour de 4 %. La courbe féminine de la cohorte 1960 ressemble quant à elle fortement à celle de la cohorte 1945 (voir le graphique 4.1 page précédente). Le développement du chômage a donc surtout fait sentir ses effets – encore modestes – sur les parcours des hommes jeunes. Toutefois, pendant toute la première partie de carrière, les femmes restent largement plus exposées au risque de sortie de l'emploi que les hommes.

La situation a nettement changé dans la cohorte 1975. Dans cette cohorte, le niveau de sorties de l'emploi vers le chômage ou l' « inactivité » est surtout important pour les jeunes mais il chute avec l'âge pour rejoindre celui de la cohorte 1960 à partir de 30 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes. Au final, la courbe des hommes de la cohorte 1975 tend à s'accorder sur celle des femmes alors que celles-ci étaient très différentes dans les cohortes précédentes (voir le graphique 4.1 page précédente) : la déstabilisation des parcours mesurée par l'évolution des sorties de l'emploi selon l'âge a donc surtout concerné les hommes jeunes. Les courbes relatives à la cohorte 1975 sont également beaucoup moins linéaires que celles des cohortes précédentes ce qui traduit une accentuation de la sensibilité à la conjoncture des jeunes sur laquelle nous reviendrons plus loin.

[90] On ne détaillera pas le cas des travailleur·euse·s en fin de carrière ; ce sujet mériterait pourtant à lui seul une investigation spécifique car les parcours professionnels des plus âgé·e·s apparaissent, à l'instar de ceux des plus jeunes, plus déstabilisés que ceux des personnes d'âge intermédiaire.

1.3. Les Contrats à Durée Limitée : une nouvelle modalité d'entrée dans la vie active

L'augmentation du risque de sortie de l'emploi s'explique en partie par le développement des contrats à durée limitée qui constituent une nouvelle modalité d'entrée dans la vie active. En 2014, la moitié des CDL est occupée par des salarié·e·s âgé·e·s de moins de 29 ans alors qu'elles et ils ne représentent qu'un cinquième de l'ensemble des salarié·e·s[91]. Et selon une étude de la Dares, en 2010, 92 % des embauches des moins de 30 ans se réalisent par le biais de contrats à durée limitée (Ettouati, 2011) : le phénomène est donc massif. Le graphique 4.2 illustre les variations du taux de salarié·e·s en contrat à durée limitée selon l'âge dans les trois cohortes. Il montre que, si la part de salarié·e·s en emploi à durée limitée a augmenté au fil des cohortes, cette hausse – comme celle des sorties de l'emploi – s'est essentiellement concentrée sur les salarié·e·s les plus jeunes.



Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Notes : données pondérées.
Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle salariée au cours de la semaine de référence, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 21 à 65 ans.
Lecture : à 21 ans, 15 % des hommes salariés de la cohorte 1975 sont en CDL.

Dans la première cohorte, l'emploi à durée limitée est plutôt une affaire de salarié·e·s âgé·e·s, le taux d'emploi à durée limitée restant marginal jusqu'à l'âge de 62 ans. Ceci est logique puisque, pour rappel, les contrats à durée limitée n'ont été reconnus par la loi qu'au

[91] Source : Insee : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1406350/irsoceec14_psal07.xls

cours des années 1970. Leur développement s'affirme dans la cohorte 1960 pour les salarié·e·s de moins de 40 ans tout en restant à un niveau relativement bas (moins de 10 %). Au sein de la cohorte 1975 par contre, les CDL sont devenus une quasi-norme avant l'âge de 25 ans : à 21 ans, 44 % des hommes et la moitié des femmes salarié·e·s occupent un contrat à durée limitée. Mais cette proportion baisse très rapidement jusqu'à l'âge de 30 ans, ce qui est nettement corrélé avec l'évolution du risque de perte d'emploi. Au fil des années, les écarts avec les autres cohortes s'amenuisent donc considérablement, remettant en question l'idée d'une généralisation de l'emploi instable : le développement des emplois à durée limitée concerne en premier lieu les jeunes actif·ve·s qui se stabilisent ensuite dans l'emploi à durée indéterminée.

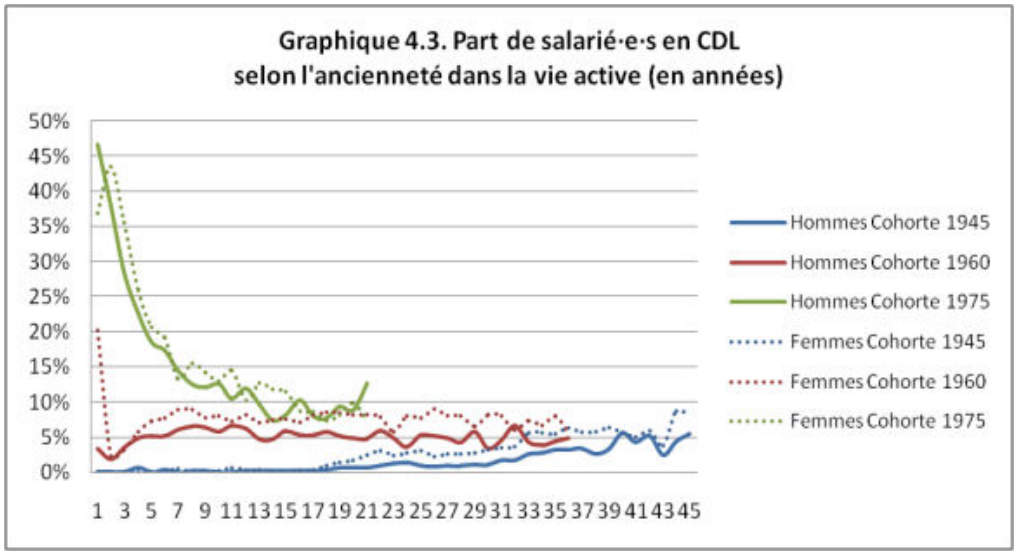
Derrière cet effet d'âge, l'augmentation des CDL peut-être en réalité concentrée sur les jeunes les moins qualifié·e·s de la cohorte 1975. On a en effet déjà dit que l'âge d'entrée dans la vie active a considérablement augmenté entre les trois cohortes. En conséquence, dans la dernière cohorte, les salarié·e·s les plus jeunes sont aussi les moins diplômé·e·s. Dans ce cadre, une forte augmentation de la part des salarié·e·s en CDL chez les plus jeunes pourrait traduire *in fine* une hausse qui serait en réalité concentrée sur les moins diplômé·e·s. Pour évacuer ce biais, il est possible de raisonner en termes d'ancienneté dans la vie active. Comme dans de nombreux travaux, celle-ci sera estimée à partir de la durée écoulée depuis la fin des études initiales.

Le graphique 4.3 (voir page suivante) montre une très nette poussée de l'emploi en CDL parmi les débutant·e·s de la cohorte 1975. Dans cette cohorte, plus de 40 % des salarié·e·s ayant un an d'expérience ou moins sont en emploi à durée limitée. Sans constituer un passage obligé – car, bien que ce taux soit très important, les contrats à durée limitée ne concernent pas la majorité des emplois quels que soient l'âge et la cohorte – le contrat à durée limité se révèle être une modalité d'entrée dans la vie active nettement plus fréquente dans la cohorte 1975 que dans les cohortes précédentes. Mais dès que l'ancienneté dans la vie active augmente, la part de salarié·e·s en CDL est en nette baisse (on rejoint en cela le résultat de l'étude de D. Fougère, 2003, pp. 107-108) : après 10 ans d'ancienneté, le taux de salarié·e·s en CDL se stabilise à environ 10 % dans la cohorte 1975 et

rejoint celui des femmes de la cohorte 1960. Comme l'expliquent Yannick Fondeur et Claude Minni :

> « Dès lors, on peut considérer que les caractéristiques particulières que revêtent les actifs récents en *t* sont pour partie temporaires (liées au processus d'insertion ou à un contexte conjoncturel particulier[92]) et pour partie persistantes (liées aux transformations du rapport salarial, dont les jeunes sont, en quelque sorte, les vecteurs). » (Fondeur et Minni, 2004, p. 101).

Cette tendance est effective pour tous les groupes socioprofessionnels (voir l'annexe 4.1 page 437).



Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Notes : données pondérées.
Champ : individus âgés de 15 à 65 ans ayant exercé une activité professionnelle salariée au cours de la semaine de référence, résidant en France métro. et Corse ayant terminé leurs études initiales depuis 45 ans ou moins.
Lecture : 47 % des hommes salariés de la cohorte 1975 ayant achevé leurs études initiales depuis moins d'un an occupent un emploi à durée limitée.

[92] Comme on l'a déjà souligné, le taux d'emploi des jeunes surréagit aux évolutions de la conjoncture économique. C'est également le cas en ce qui concerne les types de contrats de travail : « les actifs récents sont également ceux pour lesquels la proportion d'emplois stables est la plus cyclique » (Fondeur et Minni, 2004, p. 95).

1.4. L'instabilité professionnelle, constitutive d'un « nouvel âge de la vie » ?

Pour Olivier Galland (2010, 1996, 1995, 1990) – dont les travaux sociologiques portent sur la « jeunesse » – l'essor de la scolarité constitue, avec le report de la mise en couple et de l'indépendance résidentielle, une transformation majeure qui a conduit à l'émergence d'un « nouvel âge de la vie », intermédiaire entre l'adolescence et l'âge adulte. Ce nouvel âge forme plus qu'un simple report mécanique des calendriers : alors que dans la première cohorte, le modèle consistait à entrer dans l'emploi après une courte période d'apprentissage, celui-ci serait maintenant marqué par une « période exploratoire » qui constitue une phase « normale » du cycle de vie. Les seuils sont à la fois reportés et désynchronisés : en particulier, la sortie de l'adolescence ne correspond plus à l'entrée dans la vie adulte. L'instabilité professionnelle ne relèverait plus de l'accident de parcours mais constituerait aujourd'hui un nouveau mode de socialisation pour les entrant·e·s dans la vie active. La déstabilisation des débuts de parcours professionnels participe-t-elle pour autant à l'émergence d'un « nouvel âge de la vie » parmi les cohortes les plus récentes ?

L'instabilité, une nouvelle caractéristique de l'insertion professionnelle des jeunes ?

Les jeunes sont en première ligne face au développement de l'instabilité professionnelle. Elles et ils sont en particulier fortement exposé·e·s au risque d'occuper un contrat à durée limitée. Or les études sur l'insertion des jeunes montrent que l'essor de l'instabilité professionnelle jouerait un rôle majeur dans leur expérience vécue des parcours. Plus fréquemment au chômage que les actif·ve·s les plus âgé·e·s, elles et ils sont aussi plus exposé·e·s aux fluctuations conjoncturelles de l'emploi (Danzin et *al.*, 2011 ; Fondeur et Minni, 2006 et 2004). Cela tient à leur sur-représentation parmi les candidat·e·s à l'embauche : une partie des jeunes alimente le flux de sortant·e·s du système éducatif et est à la recherche d'un premier emploi. Le fait qu'elles et ils occupent souvent des emplois à durée limitée participe à leur sur-représentation parmi les débutant·e·s dans l'entreprise et il est bien établi que l'ancienneté protège du chômage (L'Horty, 2004 ; Behaghel, 2003 ; Fougère, 2003).

Faute d'avoir accès à des données longitudinales de première main[93], il nous faut nous contenter ici d'indices partiels pour avancer dans la compréhension du phénomène de développement de l'instabilité chez les jeunes. Les enquêtes Génération du Céreq représentent à ce titre une source d'information intéressante. Ces enquêtes ont été menées auprès des sortant·e·s du système scolaire en 1992, 1998, 2001, 2007 et 2013. Elles permettent de suivre les débuts de parcours des jeunes grâce à un calendrier mensuel qui décrit leur situation. Il est ensuite possible de retracer les trajectoires professionnelles et de les classer en catégories. C'est la méthode suivie par Alberto Lopez et Gwenaëlle Thomas à partir de l'enquête Génération 1998[94]. Les auteur·e·s proposent de distinguer quatre types de débuts de parcours professionnels[95] (Lopez et Thomas, 2006) :

- *la stabilisation avec statut stable*. Elle concerne 65 % des jeunes qui ont connu une période continue d'emploi de plus de 18 mois au cours des cinq ans qui suivent la fin de leurs études. Il s'agit de salarié·e·s sous contrat à durée indéterminée, de fonctionnaires et d' « indépendant·e·s ».

[93] Comme expliqué plus haut, les données issues des enquêtes Emploi, parce qu'elles sont de nature transversale, peuvent au mieux fournir des instantanés de la situation des différentes cohortes dans le système d'emploi. Mais il aurait été particulièrement intéressant de connaître la part de personnes ayant déjà occupé au moins un, deux, trois… emplois à durée limitée au cours de leur carrière, et en particulier au cours des premières années de vie active. Ce résultat, analysé dans une perspective cohortale, permettrait de saisir une dimension importante de la diffusion des contrats à durée limitée chez les jeunes. De même, le nombre et la durée des épisodes de chômage ou d' « inactivité » connus en moyenne dans chaque cohorte constitueraient des indices précieux pour ce type d'analyse. Mais recueillir ce type de données nécessite de mettre en place un dispositif longitudinal qui porte sur des effectifs assez importants pour permettre une analyse des évolutions au fil des cohortes. Et l'Echantillon Démographique Permanent, source à laquelle on aura recours dans la troisième partie de la thèse, ne fournit pas d'informations aussi détaillées à ce sujet. Les enquêtes Santé et Itinéraire Professionnel, avec leur calendrier professionnel et leurs populations enquêtées de taille importante (11 000 enquêté·e·s dans la vague 2010) pourraient être en mesure de nous éclairer sur ce point (voir Briard et Calavrezo, 2016 et Rouxel et Virely, 2012).

[94] Les résultats de cette étude ne portent pas précisément sur la cohorte qui nous intéresse ici, à savoir la cohorte de naissance 1975. Les sortant·e·s du système éducatif en 1998, tous niveaux de formation confondus, sont né·e·s en majorité entre 1973 (pour ceux·elles qui ont terminé leurs études à l'âge de 25 ans) et 1982 (pour les sortant·e·s à l'âge de 16 ans). Il semble toutefois raisonnable de considérer qu'elles et ils puissent être représentatif·ve·s des situations connues par la cohorte 1975.

[95] Plus récemment, une étude menée sur l'insertion dans la vie active des jeunes diplômé·e·s d'un baccalauréat professionnel en 2011 met à jour quatre parcours-types. En croisant la satisfaction au travail et la stabilité de l'emploi, les auteures estiment que la moitié des sortant·e·s s'inscrit dans des trajectoires de type « sécures engagés », 22 % dans des parcours « sécures désengagés », 19 % dans des trajectoires « insécures engagées » et 8 % dans des parcours « insécures désangagés ». Les filles sont sureprésentées dans les trajectoires insécures alors que les métiers ouvriers (qualifiés ou non) sont majoritaires dans les parcours sécurisés (Bonnet et *al*., 2018).

- *la stabilisation avec statut précaire* regroupe 20 % des jeunes. Comme dans le premier groupe, elles et ils ont été en emploi de façon continue pendant au moins un an et demi mais principalement sous la forme d'enchaînement de contrats à durée limitée. Seule une minorité a connu des épisodes de chômage.
- *la participation à l'emploi sans stabilisatio*n rassemble 9 % des jeunes : elles et ils ont travaillé plus de 11 mois depuis la fin de leurs études cinq ans auparavant. Les périodes d'emploi sont surtout majoritaires au cours de la cinquième année, le processus de stabilisation en emploi est donc encore en cours.
- *la participation à l'emploi faible ou inexistante* touche 6 % des jeunes qui ont en moyenne travaillé moins d'un an depuis leur sortie du système éducatif. La moitié n'a exercé aucun emploi dans les cinq ans qui suivent la sortie du système éducatif.

Au total, c'est donc 85 % de la cohorte de sortant·e·s du système éducatif qui présentent un type de carrière stable cinq ans après la fin de leurs études initiales en 1998 (types 1 et 2)[96]. Et pour près d'un jeune sur dix, la stabilisation, bien que non effective au bout de cinq ans, est en cours[97]. L'étude souligne également que plus de la moitié des jeunes est en emploi trois mois après la sortie de leurs études. Sans chercher à oublier les 6 % de jeunes durablement exclu·e·s de la sphère du travail et pour lesquel·le·s la situation peut être particulièrement inquiétante, ces résultats semblent de nature à relativiser à nouveau l'idée d'une diffusion d'une instabilité professionnelle généralisée. Ils assoient au contraire l'idée d'une intégration progressive des jeunes dans des trajectoires stables d'emploi.

L'allongement de la phase d'insertion

Le fait que la part de salarié·e·s en CDL dans la cohorte 1975 baisse très rapidement avec l'avancée en âge et surtout avec l'ancienneté dans la vie active, conduit à privilégier l'hypothèse d'une reconfiguration de la phase d'insertion dans la vie active plutôt que celle d'une généralisation de l'instabilité de l'emploi. Depuis les années 1980-1990, l'emploi à

[96] De façon congruente, P. Auer et B. Gazier estiment que 95 % des générations 1975 à 1980 occupent un emploi stable au terme de sept années de présence dans le système d'emploi (Auer et Gazier, 2006, p. 152).

[97] Plus précisément, 60 % des jeunes qui appartiennent au groupe « participation à l'emploi sans stabilisation » sont en emploi cinq ans après la sortie de leurs études. Les autres sont au chômage, « inactif·ve·s », en formation ou en reprise d'études.

durée limitée apparait de plus en plus comme une modalité d'accès à la vie active pour les salarié·e·s les plus jeunes mais il ne concerne jamais la majorité d'une classe d'âge et correspond le plus souvent à une situation transitoire.

Le changement principal observable entre les trois cohortes en matière d'instabilité professionnelle tient plus à un allongement de la durée de la phase d'insertion professionnelle et non en une déstabilisation généralisée des parcours (Méda et Vendramin, 2013). Dans la lignée des travaux d'O. Galland, Léa Lima (2008) propose de considérer la phase d'insertion dans la vie active comme un nouvel âge de la vie. Selon elle, cette phase d'insertion dure actuellement environ quatre ans avec des disparités importantes liées au niveau de diplôme. Malgré les difficultés théoriques et méthodologiques inhérentes à la définition et à la mesure d'un tel phénomène, l'un des prolongements de ce travail pourrait consister en une évaluation de la durée de la phase d'insertion dans les différentes cohortes de travailleur·euse·s.

On peut supposer que les conditions dans lesquelles se déroule la phase d'insertion professionnelle marquent profondément la suite du parcours : lorsque l'instabilité professionnelle se traduit dans les débuts de carrière par des alternances entre emploi à durée déterminée et période de chômage, les conséquences peuvent être multiples sur les jeunes actif·ve·s. Des travaux tendent en effet à montrer que l'essor de l'instabilité professionnelle en début de carrière a des effets de long terme en matière de socialisation professionnelle (Dubar, 1991), d'engagement syndical (Béroud, 2011) ou, si l'on sort du domaine de l'emploi, des conséquences sur l'autonomie résidentielle et la mise en couple (Galland, 1995, 1990). L'étude de ces effets croisés ne peut qu'être que particulièrement heuristique mais sort du champ d'étude de cette thèse.

2. Un effet de cycle de vie

On a vu que la diffusion de l'emploi à durée limitée n'est pas homogène selon l'âge et l'ancienneté dans la vie active. De plus, entre les trois cohortes, on ne constate pas une diffusion de l'instabilité de l'emploi pour tou·te·s et pour toute la vie. Au contraire, ces

résultats invitent à envisager l'émergence d'un nouveau modèle d'insertion dans la vie active, qui devient plus long et accidenté dans la cohorte 1975 que dans les cohortes précédentes. Les données confirment ainsi les résultats de nombreux travaux : l'instabilité professionnelle est concentrée sur les jeunes. Comme l'affirme C. Ramaux, « il y a donc bien maintien de processus de segmentation selon l'âge » (Ramaux, 2005, p. 1449). Ceci s'explique au moins en partie par un recours plus fréquent aux CDL durant la première phase du parcours professionnel (sur ce sujet, voir notamment l'étude de P. Givord, 2005). Si l'on adopte une perspective longitudinale, toute la question est de comprendre dans quelle mesure le fait d'occuper un emploi à durée limitée dans les premières années de vie active influe sur les probabilités d'être ensuite en CDI. On s'attachera ensuite à saisir les conséquences théoriques du maintien d'un processus de segmentation selon l'âge et l'ancienneté dans le cadre de la théorie de la segmentation du système d'emploi. On verra que, plus qu'un effet de segmentation, l'évolution de l'instabilité professionnelle renvoie à une véritable transformation des débuts de parcours.

2.1. Les contrats à durée limitée : trappe ou tremplin ?

Les CDL constituent-ils un tremplin vers l'emploi stable ou au contraire, précarisent-ils à long terme les parcours professionnels ? Comme le note Bérangère Junod, « les transitions du chômage vers l'emploi se font majoritairement via des contrats temporaires, et ce, quelle que soit la classe d'âge ou le diplôme (hormis les diplômes de niveau équivalent ou supérieur à Bac+2) » (Junod, 2006, p. 10). Les contrats à durée limitée sont en effet une modalité majeure de sortie du non-emploi. Mais l'enjeu est ici plus de comprendre dans quelle mesure ils constituent un tremplin ou un frein vers l'emploi stable. Les deux positions coexistent dans la littérature : certains travaux insistent sur l'existence d'un effet « trappe » des emplois à durée limitée qui risque d'enfermer les salarié·e·s concerné·e·s dans des parcours instables (Picart, 2014 ; COE, 2009 ; Fougère, 2003) ; d'autres soulignent au contraire que les contrats à durée limitée facilitent l'entrée des jeunes dans le système d'emploi pour accéder ensuite à un emploi stable (Di Paola et *al.*, 2018 ; Bunel, 2007 ; Cancé et Fréchoux, 2003 ; Junod, 2006 ; Maurin, 2002 ; Bloch et Estrade, 1998).

La vie professionnelle des jeunes de la cohorte 1975 consiste-t-elle en une succession d'emplois à durée limitée ou bien ont-ils de grandes chances de connaître l'emploi sous une forme stable après une période d'insertion marquée par l'instabilité ? Parce que les données des enquêtes Emploi sont des données transversales, l'approche pseudo-cohortale ne peut pas apporter de preuve formelle pour trancher le débat entre les partisan·e·s de la thèse des contrats à durée limitée comme tremplin vers l'emploi stable et ceux·elles qui soutiennent l'idée que ce type de contrat constitue un frein à une intégration pérenne dans le système d'emploi. Toutefois, le fait de voir la part de salarié·e·s en CDL chuter drastiquement au fil des âges et de l'ancienneté dans la vie active est un indice qui conduit à privilégier la première thèse. A moins que – mais cela ne se vérifie pas dans les données des enquêtes Emploi – les jeunes salarié·e·s en CDL sortent massivement et durablement de l'emploi après avoir exercé une activité professionnelle.

Ces résultats vont dans le sens de l'interprétation proposée par E. Maurin :

> « Au-delà de la fragilisation générale des emplois, les données disponibles révèlent que d'importantes passerelles entre les emplois les plus exposés (typiquement les CDD) et les emplois les plus protégés (CDI) demeurent. Plus d'un emploi à durée déterminée sur trois est transformé en emploi permanent et les transformations d'emplois temporaires en emplois permanents sont aujourd'hui la principale source de création d'emplois permanents. » (Maurin, 2002, p. 16).

Ils suggèrent également l'existence d'une forme de segmentation entre les individus les plus nombreux qui accèderaient à l'emploi stable de façon différée et ceux qui pourraient s'enfermer dans une trappe à emploi précaire. Ces conclusions font par ailleurs écho à celles de B. Junod qui a montré, grâce aux données du Panel Européen des Ménages (1994-2001) que « le rôle de tremplin vers l'emploi stable des CDD semble donc se confirmer pour une part importante des individus en CDD. Cependant, 37 % des individus en CDD ne parviennent pas à obtenir de CDI et à s'extraire de la précarité de l'emploi. D'autre part, l'effet tremplin du CDD n'est pas le même pour tous : les plus âgés, et les moins qualifiés ont plus de mal à accéder à un emploi stable. » (Junod, 2006, p. 22). La durée de l'emploi à durée limitée apparait comme un facteur déterminant : plus le CDL est long, plus les probabilités futures d'embauche en CDI sont élevées (Beduwé et *al.*, 2012). Par ailleurs, le seuil de trois changements d'employeurs et/ou de contrats en début de carrière apparaît comme un seuil

critique pour distinguer les individus qui entrent dans l'emploi stable de ceux qui ne parviennent pas à y accéder (Méda et Vendramin, 2013).

La littérature économique identifie trois raisons qui peuvent expliquer le recours aux emplois à durée limitée (L'Horty et Gautié, 2007) : la baisse du coût du travail, la réduction des coûts d'ajustement (adaptation du volume des emplois aux besoins des entreprises) et la possibilité d'effectuer une sélection à l'embauche à durée indéterminée. Les résultats développés ci-dessus alimentent ce dernier registre d'explication : le CDL deviendrait de plus en plus souvent une condition d'embauche, préalable à l'obtention d'un CDI. Il permettrait aux employeur·euse·s d'avoir une information plus précise sur les salarié·e·s afin d'établir un « tri » : seul·e·s ceux·elles qui auront « fait leurs preuves » pourront éventuellement faire l'objet d'une proposition d'embauche en CDI. Les entreprises développeraient de plus en plus ce mode de recrutement (Lizé et Lochet, 2006). Ce processus expliquerait le fait que les jeunes et les actif·ve·s les moins ancien·ne·s soient plus concerné·e·s par les emplois à durée limitée et que le taux d'emploi en CDL baisse rapidement avec l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise.

Toutefois, comme le souligne Mathieu Bunel :

> « Les analyses théoriques [économiques] appréhendent le plus souvent ces contrats, soit comme une forme contractuelle permettant aux entreprises de faire face aux fluctuations d'activité, soit dans une conception duale du marché du travail comme des contrats précaires caractérisant le marché secondaire et qui permettent aux entreprises d'éviter les coûts de licenciement. Ces deux approches sous-estiment le rôle joué par les CDD dans le processus de recrutement des salariés en CDI. » (Bunel, 2007, p. 3).

Or, comme on va le voir, insister sur la fonction du CDL comme préalable à l'embauche en CDI pour les jeunes invite à questionner l'idée d'une barrière à la mobilité entre les segments primaire et secondaire du « marché du travail ».

2.2. Une barrière franchissable

Comment analyser le maintien d'un processus de segmentation selon l'âge dans le cadre des théories de la segmentation du « marché du travail » ? La notion de barrière à la mobilité est

fondamentale dans la pensée de P. Doeringer et M. Piore (1971) : elle insiste sur la difficulté de passer du segment secondaire au segment primaire du système d'emploi. Or le fait qu'un nombre important de jeunes commence sa vie professionnelle sous contrat à durée limitée mais accède ensuite à l'emploi en CDI et l'importance des transitions entre emploi à durée limitée et emploi à durée indéterminée semblent de nature à remettre en question l'idée d'une telle barrière.

L'existence d'une barrière à la mobilité entre les deux segments du « marché du travail » a déjà été remise en question par Michel Kokoreff et Jacques Rodriguez (2004) qui insistent sur l'importance des passages de l'emploi précaire vers l'emploi stable, en particulier pour les jeunes et les plus diplômé·e·s. Toutefois, symétriquement, aucune position ne serait absolument stable. Selon ces auteurs, le salariat serait de plus en plus morcelé en statuts et en catégories hétérogènes, une même entreprise pouvant abriter des salarié·e·s ayant des statuts très différents (CDI pour les plus qualifié·e·s et CDL pour les autres). Dans cette perspective, plusieurs « sous-marchés » pourraient coexister dans une même entreprise. C'est aussi vers cette conclusion que s'oriente M. Bunel :

> « Les résultats obtenus soulignent que les CDD ne concernent pas seulement des entreprises situées sur le marché secondaire dans le cadre d'une conception duale du marché du travail. Une grande majorité des entreprises françaises a recours à ce type de contrat. Ces derniers ne sont pas qu'un instrument, peu coûteux, d'adaptation aux variations de la conjoncture. Les entreprises utilisent les CDD simultanément comme mode de gestion interne et externe de la main-d'oeuvre. Ainsi, c'est la polyvalence de ce type de contrat qui intéresse les entreprises. » (Bunel, 2007, p. 5).

S'il y a segmentation du système d'emploi, celle-ci ne serait pas assimilable à deux espaces sociaux séparés par une barrière quasi infranchissable. Au contraire, il serait possible de passer de l'un à l'autre, simplement en avançant en âge et en ancienneté. Le segment primaire regrouperait ainsi les emplois les plus stables auxquels les jeunes accéderaient de plus en plus tardivement. Le segment secondaire serait formé par les emplois des jeunes mais également par ceux d'une partie des travailleur·euse·s plus âgé·e·s et peu qualifié·e·s. Si ce constat apparaît fondamentalement en conflit avec la notion de barrière à la mobilité, il est toutefois en accord avec l'idée développée par P. Doeringer et M. Piore selon laquelle le

segment primaire est caractérisé par l'important niveau d'expérience des salarié·e·s qui se trouvent en son sein alors que le segment secondaire abrite au contraire – mais pas exclusivement – une main d'œuvre qualifiée de « juvénile ».

Plus qu'un effet de segmentation du « marché du travail », les résultats conduisent à mettre en avant un phénomène d'une autre nature. Ce dernier consiste en une modification de la phase d'insertion dans la vie professionnelle : au fil des cohortes, celle-ci est à la fois plus longue, souvent différée et surtout plus heurtée, c'est-à-dire marquée par des épisodes de non-emploi et par des phases d'emploi à durée limité. L'accès au CDI s'inscrirait alors dans un modèle présentant une logique proche de celle en œuvre dans le cadre du modèle de file d'attente. Ce dernier explique l'accumulation d'un « stock » de chômeur·euse·s au cours des périodes où les employeur·euse·s recrutent peu de travailleur·euse·s[98]. Or, comme on va le voir, tou·te·s les catégories d'actif·ve·s ne sont pas exposées au même niveau d'instabilité. Chez les membres de la cohorte 1975, certains individus présentant des caractéristiques particulières accèdent rapidement à l'emploi (et en particulier à l'emploi stable) alors que d'autres au contraire se maintiennent durablement hors de l'emploi.

3. Les facteurs explicatifs de l'instabilité professionnelle dans la cohorte 1975

On l'a dit : l'ancienneté dans la vie active constitue une dimension majeure de l'évolution de l'instabilité professionnelle. Mais au cours du « cœur de carrière » (25-40 ans) d'autres facteurs explicatifs peuvent être identifiés pour la cohorte 1975[99]. Ils diffèrent selon que l'on les aborde sous l'angle du risque de perte d'emploi ou de la probabilité d'être en emploi à durée limitée.

Le niveau de diplôme apparaît comme un élément majeur quant à la probabilité de sortir de l'emploi : celle-ci diminue lorsque que le niveau de diplôme augmente. Les personnes titulaires au plus d'un brevet des collèges ont un risque annuel de sortie de l'emploi quatre fois plus élevé que les titulaires d'un diplôme du supérieur (12 % *versus* 4 %). Cet écart est

[98] On reviendra de façon plus détaillée sur le modèle dit de « file d'attente » dans le chapitre 7.
[99] Voir les tableaux 3.2 pages 170 et 171 et 3.3 pages 172 et 173.

encore plus important « toutes choses égales par ailleurs » : la probabilité de sortie de l'emploi est de 16 % pour les individus les moins diplômés de la cohorte 1975 contre seulement 5 % pour les titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à bac+3. Les premier·ère·s occupent par ailleurs plus souvent un emploi à durée limitée que le reste de la population : 17 % contre 9 % « toutes choses égales par ailleurs ». L'effet protecteur du diplôme, déjà identifié dans de nombreux travaux en matière d'accès à l'emploi, de salaire ou de qualification de l'emploi (voir notamment Di Paola et *al.*, 2018 ; Giret et *al.*, 2006 ; Lopez et Thomas, 2006 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002) est encore une fois attesté. Il persiste ensuite au long de la carrière. D'après les enquêtes Emploi, 20 ans après la fin de leurs études, 18 % des salarié·e·s de la cohorte 1975 titulaires au plus d'un brevet des collèges occupent un emploi à durée limitée contre seulement 5 à 6 % des diplômé·e·s de l'enseignement supérieur. Le diplôme apparait donc comme un frein à l'instabilité professionnelle, frein dont les effets sont lisibles dès les premières années de vie active et qui persiste au fil de l'avancée dans la carrière.

L'effet de la qualification de l'emploi est également visible lorsque l'on s'intéresse au groupe socioprofessionnel auquel appartiennent les salarié·e·s. « Toutes choses égales par ailleurs », 34 % des ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s de la cohorte 1975 occupent un emploi à durée limitée contre 22 % des ouvrier·ère·s qualifié·e·s et 8 % des cadres et professions intellectuelles supérieures. L'écart se creuse quand l'ancienneté dans la vie active augmente. Lors de leur première année de vie active, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la cohorte 1975 sont 30 % à occuper un CDL contre 40 % à 45 % pour les autres groupes socioprofessionnels. Mais après 20 ans de vie active, seuls 3 % des cadres sont en CDL, alors qu'à l'autre extrémité de l'échelle socioprofessionnelle, un quart des ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s est dans ce cas. Toutefois, dans nos données, la qualification de l'emploi n'est pas significativement corrélée au risque de perte d'emploi, ce qui tend à contredire de nombreux travaux qui mettent en avant la plus forte exposition des travailleur·euse·s occupant les emplois les moins qualifiés (dont ceux de T. Amossé et M-A. Ben Halima (2010), de G. De Larquier et D. Remillon (2008), ou de Y. l'Horty (2004)). Comment expliquer ce résultat surprenant ? Peut-être parce que le niveau de diplôme est fortement corrélé à la qualification de l'emploi. Or, les modèles de régression exposés ici

prennent en compte à la fois les effets de PCS et ceux de diplôme. Il est possible que l'effet de qualification soit capté par celui du niveau de diplôme.

Le sexe est également une variable liée au risque de sortie de l'emploi : « toutes choses égales par ailleurs », les femmes de la cohorte 1975 y sont beaucoup plus exposées que les hommes (10 % *versus* 6 %). La surexposition féminine face au risque de perte d'emploi n'est pas uniquement liée au fait qu'elles occupent plus souvent des emplois à durée limitée que les hommes. Elle tient également à des arrêts « volontaires » de l'activité, en particulier après la naissance d'un enfant (Pailhé et Solaz, 2007). Elle s'explique aussi par des effets conjoncturels qui ne bénéficient pas aux femmes comme aux hommes : D. Kergoat a ainsi montré que la « croissance retrouvée » de la reprise de 1989 n'a profité qu'aux hommes ouvriers et non aux ouvrières (Kergoat, 1992a) ; l'étude de Vanessa Di Paola et *al.* a également confirmé qu'il est « pire d'être une femme lorsque la conjoncture est meilleure » (Di Paola et *al.*, 2018, p. 248) ; nos propres données montrent par ailleurs que les femmes qui ont au moins deux enfants ont de plus grandes probabilités de sortir de l'emploi dans les période marquées par une conjoncture économique particulièrement dynamique (voir l'annexe 4.2 page 437).

La nationalité, appréhendée par une variable binaire (nationalité française/non française) a aussi un effet important : les non-Français·e·s sont plus concerné·e·s par l'emploi en CDL (21 % « toutes choses égales par ailleurs ») que les Français·e·s (15 %). Les étranger·ère·s sont également particulièrement exposé·e·s au risque de perte d'emploi : « toutes choses égales par ailleurs », celui-ci concerne 14 % des membres de la cohorte 1975 qui ne sont pas de nationalité française contre 8 % pour des Français·e·s. Il convient toutefois de rester prudent sur cette interprétation. En effet, ce résultat, bien que cohérent avec les théories de la discrimination à l'embauche, est quelque peu surprenant. Il ne correspond pas à celui présenté par G. de Larquier et D. Remillon : selon ces auteures, les immigré·e·s ne présentent pas un risque d'entrée au chômage supérieur à celui des non-immigré·e·s (de Larquier et Remillon, 2008, p. 23). Mais leur étude porte sur le secteur privé alors que les résultats exposés ici prennent en compte le secteur public. Or il est nécessaire de détenir la nationalité française pour accéder au statut de fonctionnaire, ce qui exclut *de facto* les étranger·ère·s d'emplois peu exposés au chômage ; l'intégration des contractuel·le·s et

autres vacataires de la fonction publique pourrait contribuer à expliquer la non convergence de ces résultats.

« Toutes choses égales par ailleurs » les salarié·e·s du secteur public sont à la fois beaucoup plus soumis·e·s au risque d'être en emploi à durée limitée (33 % *versus* 11 %) mais aussi plus protégé·e·s du non-emploi que leurs homologues du privé (6 % *versus* 9 %). Ceci peut traduire l'existence de politiques de gestion de personnel différentes – et notamment d'embauches de contractuel·le·s dans la fonction publique – qui remettent en question l'idée d'une correspondance systématique entre CDL et risque de sortie de l'emploi. De même, alors que les salarié·e·s des services non marchands occupent beaucoup plus souvent des emplois à durée limitée que ceux·elles des autres secteurs (25 % « toutes choses égales par ailleurs » dans la cohorte 1975 contre 16 % dans les services marchands et 7 % dans l'industrie), elles et ils sont par contre moins soumis·e·s au risque de perte d'emploi. Le lien entre emploi à durée limité et risque de perte d'emploi n'est donc pas univoque.

La taille de la commune d'habitation n'a qu'un effet propre marginal sur le risque d'occuper un emploi à durée limitée[100]. Il était pourtant supposé que celle-ci puisse traduire des différences en termes de tissu productif local : ainsi, dans les petites communes rurales, il serait plus difficile pour un·e actif·ve au chômage de retrouver un emploi ; au contraire, dans les grandes agglomérations, les offres d'emploi sont plus nombreuses et permettraient donc une sortie plus rapide du non-emploi. Cette hypothèse n'a pas pu être validée : on peut penser que la structure du tissu productif est captée en grande partie par la variable « secteur d'activité » ; il est également possible que la taille de la commune d'habitation soit un indicateur biaisé de la densité du tissu productif. Une approche à un niveau géographique fin, tel que celui de la zone d'emploi, constitue une piste de travail qui pourrait être développée.

De même, le nombre de salarié·e·s dans l'entreprise n'a qu'une influence minime sur le risque de perte d'emploi et sur celui d'être employé pour une durée limitée. Il s'agit pourtant d'un facteur mis en avant par D. Fougère pour qui la probabilité de sortir de

[100] Faute de données suffisantes, l'information sur la taille de la commune habitée l'année précédant l'enquête n'a pas pu être intégrée dans la modélisation de la probabilité de sortie de l'emploi.

l'emploi croît quand la taille de l'entreprise diminue (Fougère, 2003). Mais D. Fougère observe des tendances transversales et n'a pas recours à une analyse de régression. Il est donc possible que, dans notre approche, l'effet « taille de l'entreprise » soit canalisé par celui du secteur d'activité.

La conjoncture économique est saisie par un indicateur simple : l'évolution annuelle du Produit Intérieur Brut (PIB)[101]. Celui-ci est sujet à de nombreuses limites qui ont été abondamment soulignées (non prise en compte des activités non rémunérées comme le travail domestique ou le bénévolat, absence d'intégration de l'évolution des stocks, en particulier des richesses naturelles…[102]). Par ailleurs, le lien entre croissance économique et croissance en emplois n'est pas linéaire (L'Horty et Gautié, 2007 [2013], p. 66). Dans le cadre de cette analyse, il peut néanmoins constituer une approximation acceptable de la conjoncture économique annuelle. Lorsque l'on s'en tient à une analyse des effets principaux, l'influence du PIB n'est pas univoque. En particulier, pour la cohorte 1975, le risque de perte d'emploi pour le chômage ou l' « inactivité » apparaît moins important quand le PIB est négatif que lorsqu'il est positif[103]. Ce résultat est moins paradoxal qu'il n'y paraît car pendant les phases où la conjoncture économique est mauvaise, les entreprises embauchent moins, et offrent en particulier moins de contrats à durée limitée. Ce phénomène a été particulièrement visible lors de la crise économique de 2008-2009 : les intérimaires ont été les premier·ère·s et principales victimes du ralentissement économique du fait du non-renouvellement de leur contrat de travail. Les licenciements ne forment quant à eux qu'un faible pourcentage des sorties de l'emploi, et ils sont souvent différés (ils n'ont lieu que lorsque la crise économique s'est profondément installée) ce qui induit un profil contra-cyclique bien mis en évidence dans l'étude de Y. L'Horty (2004). De plus,

[101] Voir l'annexe 4.2 page 437.

[102] Pour une synthèse des critiques, voir le rapport pour la cour des Comptes écrit par Patrick Viveret (2002). Voir aussi Méda (2008, page 95 et suivantes) et Jany-Catrice et Kampelmann (2007, pp. 109-110). Sur la question de la non-prise en compte des activités domestiques dans le calcul du PIB, voir Jany-Catrice et Méda (2011).

[103] Lorsque l'on réalise un modèle de régression qui tient compte des effets d'interactions entre cohortes de naissance et évolution annuelle du PIB, on met à jour des profils très différents selon les populations (voir l'annexe 4.3 pages 338 et 439) : dans la cohorte 1945, « toutes choses égales par ailleurs », le risque de perte d'emploi reste très faible et varie peu selon la conjoncture économique ; dans la cohorte 1960, il tend à baisser quand la conjoncture s'améliore ; le risque tend à s'accroitre en même temps que le PIB dans la cohorte 1975 (à l'exception des années pour lesquelles la croissance du PIB est comprise entre 1 et 2 %).

comme cela a déjà souligné, lorsque la croissance économique s'améliore, les femmes ayant deux enfants ou plus ont tendance à quitter l'emploi[104]. A l'inverse, dans les périodes de forte croissance du PIB, la probabilité d'occuper un emploi à durée limitée augmente significativement puisque, comme on l'a vu, ces emplois peuvent servir de variables d'ajustement et constituent le mode privilégié des créations d'emplois.

Conclusion

Dans ce chapitre j'espère avoir montré que loin d'une déstabilisation généralisée des parcours professionnels, le développement de l'instabilité a touché en premier lieu les jeunes, et en particulier les jeunes hommes : le modèle « traditionnel » d'insertion masculin dans la vie active, avec une insertion rapide et durable dans l'emploi, a effectivement été remis en question par la montée du chômage et des recours aux emplois à durée limitée. Si l'instabilité professionnelle ne disparaît pas, elle s'affaiblit considérablement avec l'avancée en âge. Plusieurs indices vont dans le sens de l'émergence d'un « nouvel âge de la vie » pour la cohorte 1975, cette période étant marquée par l'instabilité des relations d'emploi et par un allongement de la durée d'insertion. Cette transformation majeure peut conduire à la constitution d'un « ensemble générationnel » qui correspond à une *génération effective* au sens de K. Mannheim (1928) : le vécu commun d'une situation d'instabilité en début de vie active participe en effet activement à la construction d'une « conscience » de génération. Attention toutefois à ne pas homogénéiser indûment cette « génération ». D'abord parce que l'instabilité professionnelle ne concerne jamais la majorité d'une classe d'âge. Mais aussi, comme nous l'avons vu, parce les situations de la cohorte 1975 en matière d'emploi sont très hétérogènes ; les plus diplômé·e·s, ceux·elles qui occupent les emplois les plus qualifiés et qui exercent dans certains secteurs d'activité sont beaucoup moins exposé·e·s que les autres travailleur·euse·s aux différentes formes d'instabilité professionnelle.

[104] Un modèle de régression qui prend en compte uniquement les interactions entre le sexe, le nombre d'enfants et l'évolution annuelle du PIB met en évidence une augmentation importante des sorties de l'emploi des femmes ayant au moins un enfant lors des phases économiques particulièrement favorables (voir l'annexe 4.4 page 440). Quel que soit le nombre de leurs enfants, les hommes sortent nettement moins de l'emploi pour le chômage ou l'« inactivité » lors des périodes de forte croissance du PIB.

Quels enseignements tirer de ces résultats empiriques en ce qui concerne la nature de la segmentation du système d'emploi ? Notons tout d'abord que, si la segmentation du système d'emploi existe, les deux segments n'apparaissent pas isolés l'un de l'autre. Ils renvoient à deux types d'emplois (stable/instable) qui correspondent eux-mêmes à des profils de travailleur·euse·s différents (d'un côté, les hommes, les personnes expérimentées, les diplômé·e·s, et de l'autre les femmes, les débutant·e·s et les jeunes, les personnes peu diplômées). Mais plus qu'un effet de segmentation, l'analyse des évolutions cohortales montre un net effet de cycle de vie : les jeunes, et en particulier les plus diplômé·e·s, passent de l'emploi instable à l'emploi stable au fil de l'avancée dans leur carrière. Toutefois, pour une minorité (et en particulier les moins diplômé·e·s et ceux·elles qui occupent les emplois les moins qualifiés), les trajectoires professionnelles resteraient marquées par l'instabilité. Et ce phénomène tend effectivement à s'accentuer au fil des cohortes. Reste à en comprendre les conséquences à long terme sur les carrières, sujet qui sort du champ d'étude de cette thèse.

Conclusion de la deuxième partie. L'instabilité professionnelle à l'épreuve des présupposés.

L'objet de cette deuxième partie était d'interroger une affirmation qui a aujourd'hui pris le caractère d'une évidence : les parcours professionnels seraient de plus en plus instables. Cette idée qui structure la pensée de nombreux·ses auteur·e·s – et en particulier celle de nombreux·ses sociologues – résiste mal à l'examen des éléments empiriques, ainsi que l'avait déjà suggéré C. Didry (2016). Elle est pourtant mise en avant pour justifier des réformes du système d'emploi qui vont vers une individualisation croissante des carrières et des protections liées à l'emploi.

La stabilité reste la norme

Contrairement à ce que l'on pourrait croire à la lecture des rapports de J. Boissonnat, A. Supiot, A. Minc et bien d'autres, l'idée d'une croissance et d'une généralisation de l'instabilité professionnelle ne fait pas consensus dans la littérature économique. Les résultats exposés dans le chapitre 3 vont dans le sens d'une absence de croissance de l'instabilité professionnelle au fil des ans : d'un point de vue quantitatif, le modèle d'emploi stable reste la norme. Comment expliquer ce résultat ? Les défenseur·euse·s de la thèse d'une augmentation de l'instabilité professionnelle insistent sur les facteurs qui favoriseraient cette instabilité : le développement du secteur tertiaire (principal utilisateur d'emplois à durée limitée) ; la modification du contexte économique avec la financiarisation, la mondialisation et le développement d'une logique de flux tendu ; le contexte de chômage massif qui favorise le rapport de force des employeur·euse·s au détriment des salarié·e·s ; les nouvelles technologies ; l'aspiration à l'autonomie dans le travail ; etc.. Toutes ces tendances peuvent en effet contribuer à une augmentation de l'instabilité professionnelle. Mais, comme le souligne C. Ramaux (2006), il convient aussi de ne pas négliger l'influence d'autres facteurs qui favorisent au contraire la continuité de la relation d'emploi comme les modèles productifs qui mettent l'accent sur l'autonomie, la responsabilisation ou le travail en équipe, la présence humaine indispensable à de nombreuses activités de services, les gains de productivité permis par l'expérience des salarié·e·s, les économies potentielles en matière

de formation, etc.… autant de transformations qui supposent une certaine durabilité de la relation d'emploi.

Le chapitre 4 a permis d'affiner le constat d'une absence d'augmentation tendancielle de l'instabilité professionnelle : on a ainsi vu que les jeunes et les débutant·e·s dans la vie active sont effectivement de plus en plus concerné·e·s par des débuts de trajectoire marqués par l'*instabilité de l'emploi* (*i.e.* des mobilités entre emploi et non-emploi) et l'*instabilité par l'emploi* (c'est-à-dire des emplois à durée limitée). Les jeunes sont au cœur des transformations de l'emploi, leur période d'insertion dans la vie active tendant à s'allonger au fil des cohortes. Mais pour une grande partie d'entre elles et eux, la situation professionnelle se stabilise au fil de l'avancée dans la carrière. Ainsi, contrairement à ce qu'affirment R. Castel et les tenant·e·s de la thèse d'une déstabilisation généralisée des trajectoires professionnelles, les carrières restent donc toujours très majoritairement inscrites dans les régulations collectives de l'emploi stable. Le statut de l'emploi se trouve certes déstabilisé, mais uniquement à sa marge, au début des parcours. Pour la plupart des salarié·e·s, l'instabilité professionnelle reste provisoire et constitue un nouveau mode d'intégration dans la vie active. Elle s'accompagne toutefois de conditions de travail dégradées qui ont été bien étudiées en sociologie[105].

Limites et ouvertures

Lorsque les données seront disponibles, ces résultats mériteraient d'être complétés par une analyse des trajectoires des cohortes plus récentes pour comprendre dans quelle mesure les tendances observées se poursuivent, en particulier pour les cohortes qui sont entrées dans la vie active pendant la période de crise économique de 2008-2009[106]. De même, un travail sur la durée des contrats à durée limitée reste à mener afin d'éclairer au mieux les transformations relatives à l'instabilité professionnelle, en particulier sur la question de la

[105] Voir à ce titre la monographie réalisée par Nicolas Jounin auprès des intérimaires peu qualifiés du secteur du bâtiment (Jounin, 2008).

[106] A ce sujet, voir l'article de V. Di Paola et *al.* sur les conditions d'insertion des cohortes de sortant·e·s du système scolaire en 1998, 2001, 2004 et 2007 (Di Paola et *al*., 2018).

multiplication des contrats de très faible durée[107]. L'étude des transformations des parcours professionnels de certaines populations comme les contractuel·le·s du secteur public, particulièrement exposé·e·s au risque d'occuper un emploi à durée limitée, pourrait également amender utilement l'analyse proposée dans cette partie. Enfin, il convient de rappeler que, si l'on a restreint l'analyse de l'instabilité professionnelle à trois de ses axes (*instabilité dans l'emploi, instabilité de l'emploi* et *instabilité par l'emploi*), il existe d'autres dimensions telle que la précarité du travail – liée aux conditions d'exercice du travail selon Serge Paugam (2000) – qui gagneraient à être explorées.

Au terme de cette deuxième partie, on est également conduit à questionner l'origine du fort sentiment d'insécurité ressenti en particulier par les Français·e·s (Damon, 2009 ; Maurin, 2009). Comment expliquer ce décalage entre l'idée d'une instabilité généralisée et de grande ampleur et la réalité « objective » des statistiques ? On peut d'abord mettre en avant l'influence médiatique, les licenciements de masse étant largement relayés dans la presse[108]. On a également vu que le discours sociologique dominant sur l'évolution de l'emploi irrigue l'idée d'une instabilité généralisée ce qui contribue à assombrir la situation, peut-être dans le but de mieux la dénoncer. Enfin, comme le suggère C. Ramaux (2006, p. 46), il est également possible que les hommes et femmes politiques choisissent de « noircir le tableau » afin de justifier les différentes réformes du code du travail. Car c'est bien au nom de l'émergence de ce nouveau modèle d'emploi que les politiques liées à l'emploi se sont progressivement orientées vers une logique de « flexicurité » qui assurerait à la fois le « besoin » de flexibilité exprimé par le patronat et la sécurisation des parcours des travailleur·euse·s. En « attaquant » le contrat à durée indéterminée sous prétexte de lutte contre la segmentation du système d'emploi, on peut partager la crainte exprimée par S. Chauvin :

> « On peut très bien imaginer en France – et d'autant mieux que la transformation s'opère sous nos yeux – un coup de force symbolique qui consisterait à instaurer une précarité généralisée

[107] Voir Milin (2018), COE (2014) et Bunel (2007).

[108] Cette explication a déjà été évoquée par P. Auer et S. Cazes : « Il y a bien sûr le problème que constitue la façon inadéquate dont les médias rendent compte de la situation. Ils ont tendance à généraliser les faits à partir de quelques données se rapportant à des phénomènes de faible ampleur, et parfois même à partir de quelques cas isolés. Ils ont en outre accordé une large place aux suppressions d'emplois » (Auer et Cazes, 2000, p. 454).

> non par la généralisation des CDD et des contrats de court terme, mais par un évidement progressif du CDI qui, imperceptiblement, lui ferait perdre sa substance. […] La précarité ne passerait plus par l'imposition de contrats à durée limitée mais par une négation du contrat lui-même, ou par l'instauration d' "un contrat à durée très indéterminée". » (Chauvin, 2013, pp. 338-339).

Or, en l'absence d'accroissement de l'instabilité, c'est l'existence même de telles propositions politiques qui peut être questionnée. Le risque associé aux discours qui annoncent une généralisation de l'instabilité tient donc beaucoup à leur caractère performatif : en justifiant les mesures qui veulent plier les droits salariaux à une logique de « marché du travail » au sein duquel les droits sont attachés à la personne et non au poste de travail, ils participent activement à la déstabilisation des parcours professionnels.

3e partie. Des parcours socioprofessionnels déstabilisés ?

Entre la période dite des « trente glorieuses » – marquée par le développement du salariat intermédiaire et supérieur – et les décennies suivantes, les conditions de déroulement des trajectoires professionnelles des différentes cohortes se seraient considérablement dégradées sous l'influence conjointe d'un haut niveau de chômage et d'une précarisation généralisée des relations d'emploi. Pour R. Castel, outre l'essor des « surnuméraires » et la diffusion du « précariat », la question sociale se cristallise autour d'une dernière dimension, celle de la « déstabilisation des stables ». Les constats posés dans les parties précédentes ont conduit à relativiser largement l'ampleur des deux premières tendances. Qu'en est-il de la troisième ?

Les cohortes de femmes et d'hommes qui arrivent dans le système d'emploi à 30 ans d'intervalle connaissent des contextes d'insertion et de déroulement des carrières très différents. Les générations nées à la fin de la seconde guerre mondiale n'ont qu'un faible niveau d'étudess moyen. Elles s'insèrent dans un contexte d'emploi dynamique au sein duquel le chômage n'est que résiduel mais l' « inactivité » féminine fréquente. Leurs parcours professionnels se caractériseraient par une fréquence importante de trajectoires promotionnelles, y compris pour les salarié·e·s les moins diplômé·e·s. A l'inverse, les membres des cohortes suivantes, nettement plus diplômé·e·s que leurs aîné·e·s, auraient des parcours professionnels toujours moins linéaires et plus fréquemment soumis à des déclassements intragénérationnels et à des déclassements l'embauche (ou déclassements scolaires).

L'objet de cette dernière partie est d'interroger cette opposition générationnelle en portant le regard sur les parcours socioprofessionnels des femmes et des hommes des trois cohortes. Le recours aux données issues de l'EDP permet d'adopter une approche longitudinale de ces parcours. Trois aspects de la potentielle déstabilisation des trajectoires seront successivement questionnés : observe-t-on un changement dans les modèles de parcours socioprofessionnels entre les trois cohortes (chapitre 5) ? Les parcours sont-ils de plus en plus mobiles (chapitre 6) ? Et qu'en est-il de l'idée d'une multiplication des déclassements selon le diplôme (chapitre 7) ? Adopter une perspective longitudinale comparative qui articule sexe et cohorte amenera à relativiser le constat d'un grand bouleversement des trajectoires socioprofessionnelles.

Les trois chapitres de cette partie sont conçus de façon complémentaire. Le chapitre 5 cherche à identifier les principaux types de carrières socioprofessionnelles des femmes et des hommes ainsi que leurs évolutions au fil des cohortes. Le chapitre 6 resserre la focale sur les mobilités qui se déroulent à l'intérieur de chaque type de parcours. L'analyse conjointe des parcours et des mobilités socioprofessionnelles offre une image cohortale des transformations connues par le salariat français depuis la fin des années 1960 : les évolutions appréhendées classiquement d'un point de vue transversal (déclin du poids des ouvrier·ère·s et développement des salariats intermédiaires et supérieur ainsi que des emplois d'employé·e·s) sont bien sûr repérables mais leur ampleur s'avère relativisée. Le chapitre 7 précise la nature des changements qui ont concerné les mobilités socioprofessionnelles : il questionne l'idée de l'émergence de « générations déclassées » de travailleur·euse·s qui n'arriveraient pas à accéder à des emplois de qualification adéquate au regard de leur niveau de diplôme. En observant les parcours professionnels des membres de la cohorte 1975 sur une durée longue (de 24 ans à 39 ans), l'analyse longitudinale met en avant une réelle expansion du phénomène de déclassement à l'embauche bien que celui-ci reste minoritaire. Elle montre aussi l'importance des reclassements qui s'opèrent plus tardivement dans la carrière.

Chapitre 5. La structure cohortale des carrières socioprofessionnelles

Le déclin du secteur industriel, l'essor des services, la féminisation de la population active et l'augmentation du niveau moyen de diplôme : ces quatre grandes tendances ont contribué à modifier considérablement la structure de la population française en emploi depuis la fin des années 1960. La tertiarisation des emplois et la hausse généralisée du niveau de formation des actif·ve·s ont eu pour corollaire le développement du salariat intermédiaire et supérieur. D'une société d'ouvrier·ère·s en « cols bleus » caractéristique de la période des « trente glorieuses », nous serions aujourd'hui passés à une société d'employé·e·s et de cadres en « cols blancs ». L'entrée massive des femmes dans la sphère de l'emploi a participé activement à ces transformations. Ces évolutions ont été amplement analysées d'un point de vue transversal mais leur traduction au sein des parcours professionnels reste peu étudiée en sociologie.

Dans quelle mesure les trajectoires socioprofessionnelles se sont-elles modifiées au fil des cohortes ? Peu de travaux sont à même de répondre à cette question du fait d'un manque de recul temporel suffisant pour analyser les parcours des cohortes nées après 1960. Pour comprendre ces transformations, il est nécessaire d'analyser des données de nature longitudinale telles que celles de l'Echantillon Démographique Permanent (EDP) qui permettent de mettre en œuvre une analyse typologique des parcours professionnels. Comme dans l'ensemble de la thèse, une attention particulière est portée aux différences sexuées : une typologie des trajectoires socioprofessionnelles est proposée pour les femmes et les hommes des trois cohortes. Cette approche permet de mettre à jour les différences entre les sexes qui existent en matière de carrière socioprofessionnelle mais aussi une forte hétérogénéité au sein des parcours féminins d'une part, et des parcours masculins d'autre part.

Après avoir défini l'objet d'étude de ce chapitre et la méthodologie, on reviendra rapidement sur les principales évolutions observables d'un point de vue transversal. Les différents types de parcours socioprofessionnels et leurs mutations seront ensuite identifiés : comment ont évolué les poids respectifs des trajectoires d'ouvrier·ère·s, d'employé·e·s, de cadres, etc. au sein de l'ensemble des carrières ? Comment la structure interne de chaque type de parcours s'est-elle transformée aux fils des cohortes ? L'approche sera essentiellement descriptive. On verra que la structure socioprofessionnelle des parcours

masculins n'a évolué qu'à la marge entre les trois cohortes : elle est surtout marquée par des mouvements au sein du salariat d'exécution (déclin des carrières ouvrières au profit d'une croissance des parcours d'employé·e·s qualifié·e·s). Les trajectoires des femmes s'inscrivent quant à elles de plus en plus dans le salariat (au dépend des trajectoires hors de l'emploi et des parcours dans l' « indépendance »), et en particulier dans le salariat qualifié : c'est au sein des parcours féminins que le développement du salariat intermédiaire et d'encadrement est le plus important. Les carrières qui se déroulent dans le salariat d'exécution ont été les plus affectées par le développement du chômage : ce résultat, manifeste pour la population masculine, doit être analysé au regard de la forte baisse des parcours hors de l'emploi dans les cohortes successives de femmes. Ces constats empiriques posés, on pourra souligner les apports indirects de cette approche en matière de ségrégation sexuée des trajectoires socioprofessionnelles.

1. Observer les carrières socioprofessionnelles

L'objet de ce chapitre est de présenter les principaux types de parcours socioprofessionnels connus par les trois cohortes (1945, 1960 et 1975) entre 22-24 ans et 37-39 ans. Son apport consiste à présenter une contribution inédite aux travaux qui ont abordé la question de l'évolution de la structure socioprofessionnelle des actif·ve·s français·e·s d'un point de vue transversal. Avant de détailler les données et techniques mobilisées, il convient de préciser ce qui est entendu par « parcours socioprofessionnel » et de présenter l'intérêt d'adopter une démarche longitudinale qui porte non plus sur une position socioprofessionnelle à un temps T mais sur plusieurs positions qui permettent de définir des types de carrière.

1.1. Les parcours socioprofessionnels : de quoi parle-t-on ?

Ce chapitre porte sur une dimension particulière des parcours professionnels : celle liée à la position socioprofessionnelle, appréhendée ici par l'intermédiaire de la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)[109]. Celle-ci est construite autour de

[109] Les Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) sont souvent présentées comme un outil permettant de saisir un objet sociologique discuté, celui des classes sociales. Sans entrer dans les débats autour

trois niveaux emboités. Le niveau le plus fin est celui des professions qui sont au nombre de 497. Il « regroupe des emplois relativement homogènes à la fois selon leur type d'activité, leur statut (salarié ou non) et de la classification dans les grilles de conventions collectives » (Desrosières et Thévenot, 1988 [1996], p. 64). Ce niveau est à la base du codage des niveaux supérieurs. Au niveau intermédiaire, celui des catégories socioprofessionnelles, 42 postes sont détaillés[110] (31 pour les seul·e·s actif·ve·s) : au sein du groupe « employé·e·s », cela permet par exemple d'identifier les employé·e·s civil·e·s et agent·e·s de service de la fonction publique, les policier·ère·s et militaires, les employé·e·s administratifs d'entreprise, les employé·e·s de commerce et les personnels des services directs aux particuliers. Le niveau le plus agrégé (niveau 1) est celui des groupes socioprofessionnels. Il distingue six postes pour les actif·ve·s (agriculteur·rice·s ; artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise ; cadres et professions intellectuelles supérieures ; professions intermédiaires, employé·e·s ; ouvrier·ère·s qualifié·e·s ; ouvrier·ère·s non qualifié·e·s), un poste spécifique pour les retraité·e·s et un poste qui regroupe les personnes sans emploi (chômeur·euse·s n'ayant jamais travaillé, militaires du contingent, élèves et étudiant·e·s, personnes diverses sans activité professionnelle)[111]. La nomenclature des PCS a été mise en œuvre en 1982. Elle a remplacé la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP) utilisée depuis 1954.

---

de la pertinence d'une approche en termes de classes sociales, on propose ici d'adopter une approche des PCS telle que la propose Pierre Bourdieu (1984, 1979) : le positionnement dans l'échelle socioprofessionnelle est appréhendé à la fois comme un élément déterminant la rémunération et participant activement au capital économique, comme un élément de capital culturel lié au niveau de diplôme et aux pratiques culturelles, et comme un élément de capital social (en particulier en termes de prestige). Ainsi, les cadres et professions intellectuelles supérieures occupent une position similaire dans la division sociale du travail mais aussi en matière de conditions et styles de vie : ils combinent une rémunération supérieure à la moyenne, la détention d'un diplôme d'enseignement supérieur, un haut niveau de prestige social, etc.… qui les distinguent des autres groupes socioprofessionnels. La pertinence du recours aux PCS est souvent remise en question par des auteur·e·s qui mettent en avant le fait que le développement du chômage et des contrats à durée limitée viendrait troubler les carrières et distinguer, au sein d'un même groupe socioprofessionnel, des salarié·e·s précaires et des salarié·e·s stables (Bosc, 1993). Le niveau 1 des PCS peut apparaître en outre trop synthétique pour analyser la structure sociale française. Pourtant, les grands groupes socioprofessionnels ont une visibilité importante en France. Comme le souligne J. Deauvieau, « la circulation dans l'espace public et dans l'univers académique de nombreuses études statistiques sur les "cadres", les "ouvrier·ère·s" ou les "employé·e·s" a contribué à l'adoption d'un découpage de l'espace social partagé et enraciné dans une logique socioprofessionnelle, constituant certainement une particularité française » (Deauvieau, 2014, p.101). Le niveau 1 des PCS permet de saisir les mobilités de grande ampleur au sein de la hiérarchie socioprofessionnelle. Sur les critiques et apports de l'approche par les PCS, voir Amossé (2012) et Chauvel (2001).

[110] Il existe également une version agrégée en 24 postes.

[111] La table de correspondance entre groupes et catégories socioprofessionnelles est disponible en annexe 5.1 page 441.

Elle a fait l'objet d'une rénovation en 2003 à l'occasion de laquelle seul le niveau le plus fin, celui des professions, a connu des modifications[112].

La position socioprofessionnelle est ici saisie au niveau le plus agrégé (le niveau 1) de la nomenclature des PCS. Ce niveau est établi autour de trois critères principaux : la situation vis-à-vis de l'emploi (en emploi ou sans activité professionnelle)[113], le statut (indépendant·e·s *versus* salarié·e·s) et, pour les salarié·e·s, la hiérarchie des niveaux de qualificationx[114]. Il permet de saisir l'évolution relative de différents grands groupes assez homogènes et constitue un outil à la fois simple et efficace pour saisir les transformations majeures qui ont affecté la structure socioprofessionnelle. Au niveau 2 de la nomenclature des PCS, le niveau de qualification des ouvrier·ère·s permet de distinguer les ouvrier·ère·s qualifié·e·s (dont l'emploi exige une formation spéciale ou un apprentissage ou implique des responsabilités matérielles importantes) des ouvrier·ère·s peu ou pas qualifié·e·s. Pour les employé·e·s par contre, cette distinction n'est pas possible à ce niveau. Or, au regard de l'importance numérique de ce groupe et des débats qui portent sur l'élévation (contestée) des emplois peu qualifiés, il a été nécessaire de pouvoir identifier les employé·e·s selon le niveau de qualification reconnu à leur emploi. Le choix a été fait de recourir à la proposition de classement de Guillaume Burnod et Alain Chenu[115].

L'un des problèmes inhérents à l'opération de classification tient aux variations potentielles de la réponse et du codage. A. Chenu a ainsi montré que, lorsqu'on interroge une même personne sur sa profession à quelques semaines d'intervalle, sa réponse peut différer. Par ailleurs, une même réponse peut faire l'objet d'un codage différent de la part de plusieurs

[112]« Précisément, la rénovation opérée sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles a consisté à regrouper, au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle, des professions dont la distinction était devenue obsolète, et à l'inverse, à éclater des professions afin de tenir compte de l'apparition de nouveaux métiers (dans l'environnement et les nouvelles technologies de l'information et de la communication par exemple), ainsi que de fonctions transversales aux différentes activités industrielles (méthodes, contrôle-qualité, logistique). » (Insee, 2016a, p. 7).

[113] A l'exception des chômeur·euse·s qui sont classé·e·s dans le groupe de leur dernière activité professionnelle.

[114] Ce n'est qu'à partir du niveau 2 que le statut de l'employeur·euse (public ou privé) devient un critère de catégorisation des PCS.

[115] Pour une réflexion autour des différentes propositions de classement des employé·e·s selon la qualification de leur emploi et une justification du recours à la classification de G. Burnod et A. Chenu, se référer à l'annexe 5.2 page 442.

enquêteurs·rice·s. En croisant le codage PCS au recensement et à l'enquête Emploi, A. Chenu a identifié le niveau 1 comme le plus niveau le plus fiable : en 1982 « seuls » 13,3 % des personnes classées dans un groupe socioprofessionnel donné au recensement sont affectées à un autre groupe dans l'enquête Emploi (contre 58 % au niveau le plus fin, celui des professions). Les cadres et professions intellectuelles supérieures, les membres des professions intermédiaires et les employés masculins sont les groupes socioprofessionnels qui présentent le plus fort taux erreur de codage au niveau 1 de la nomenclature des PCS (Chenu, 1997, p.119). Cette variabilité atteint une telle ampleur qu'A. Chenu est amené à supposer « […] que des phénomènes habituellement considérés comme relevant d'une "mobilité vraie" tiennent essentiellement à des variations dans les modes de déclaration et d'enregistrement, qu'une part de la mobilité perçue tient au changement de lunettes et non au déplacement de l'objet du regard » (*ibid.*, pp. 128-129). Or, sauf à pouvoir comparer les informations issues de deux sources complémentaires, il n'est pas possible d'estimer la variabilité des réponses liées à l'opération de codage. Cette limite, certes forte, peut être relativisée dans le cadre de cette analyse : d'abord parce qu'on se situe au niveau le plus synthétique de la nomenclature, celui pour lequel la variabilité est la plus faible ; ensuite parce que les techniques utilisées (méthode d'appariement optimal et classification ascendante hiérarchique) fonctionnent sur la base de regroupements eux-mêmes largement agrégés. Reste toutefois une incertitude qui ne peut être résolue et qui doit être prise en compte dans l'analyse des résultats.

1.2. Une lecture longitudinale

Comme de nombreuses autres dimensions liées à l'emploi, la dimension socioprofessionnelle est souvent appréhendée avec un point de vue transversal : la position socioprofessionnelle est alors assimilée à la profession occupée par un individu à un moment T de sa carrière. Cette approche peut être articulée à une étude des mobilités entre deux dates : cela permet d'étudier les différences en matière de taux de mobilité (Deauvieau et Dumoulin, 2010 ; Monso, 2006 ; Le Minez, 2002 ; Chapoulie, 2000). Ce type de travaux offre un instantané de la structure sociale, des mobilités et de leurs évolutions mais il ne permet pas de prendre en compte la dimension intragénérationnelle de ces phénomènes. En effet, le raisonnement sur le groupe socioprofessionnel est fondé sur le regroupement dans une

même catégorie d'individus d'âges différents. Or, « l'opération tend à considérer cette unique position comme le résumé d'un destin professionnel et social de l'individu, gommant ainsi la dimension intragénérationnelle de la mobilité professionnelle » (Deauvieau, 2014, p. 106).

La lecture longitudinale apparait complémentaire de ces approches « classiques ». Observer le cycle de vie professionnelle d'individus sur une longue période apporte une richesse et une épaisseur hors de portée de l'observation transversale. A titre d'exemple, A. Chenu souligne qu'« un ouvrier à vie membre d'une famille d'ouvriers est plus fortement enraciné dans la condition ouvrière qu'une personne dont le statut d'ouvrier n'est que passager et dont les proches ne sont pas ouvriers » (Chenu, 1993, p. 79). L'approche par l'angle des carrières apparaît tout à fait adaptée dans le cadre d'un contexte où les individus seraient amenés à connaître des mobilités plus fréquentes. Ce type d'approche qui permet de mettre en évidence des effets de cycle de vie est également particulièrement approprié à la comparaison générationnelle.

La question des parcours socioprofessionnels, abordée sous un angle longitudinal, n'a fait l'objet que d'un nombre restreint de publications. Sur ce sujet, les travaux d'A. Chenu sont centraux. Ses études portent sur les mobilités socioprofessionnelles des employé·e·s (Chenu, 1990), des ouvriers – mais pas des ouvrières… – (Chenu, 1993), ou de l'ensemble du salariat d'exécution (Chenu, 1998). Citons aussi une étude menée par G. de Larquier et D. Remillon sur les mobilités de statut, de qualification et entre professions observables dans les parcours professionnels de trois cohortes de travailleur·euse·s né·e·s entre 1940 et 1969 (De Larquier et Remillon, 2008) ainsi que le travail de Karine Briard et Emmanuel Valat qui mettent les inégalités sexuées en matière de parcours socioprofessionnels au cœur de leur réflexion (Briard et Valat, 2018). On reviendra de façon détaillée sur les apports de ces études longitudinales dans le chapitre suivant consacré à l'analyse des mobilités socioprofessionnelles.

Le recours à l'analyse des séquences est également peu développé dans le domaine de l'analyse des parcours professionnels. Les travaux qui mobilisent ce type de méthode s'intéressent aux débuts de carrière des jeunes (Danzin et *al.*, 2011), au statut d'activité et

aux carrières salariales (Briard, 2007) ou se focalisent sur certains segments des carrières socioprofessionnelles (Deauvieau, 2014). Ils sont issus de suivis de panels (panel de l'enquête Emploi pour Danzin et *al.*, 2011), de données administratives (les comptes individuels des assuré·e·s du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale dans l'étude de K. Briard, 2007) ou de données issues de l'EDP (Deauvieau, 2014). Le panorama général de la structure cohortale des carrières socioprofessionnelles qui sera présenté dans la suite de ce chapitre apparaît donc comme une contribution originale à la réflexion sociologique sur l'évolution des carrières en France sur les 50 dernières années.

1.3. Données et méthodologie[116]

Source et reconstitution des parcours

Pour retracer les parcours professionnels des trois cohortes, il a été nécessaire de recourir aux données de l'Echantillon Démographique Permanent (EDP). Il s'agit d'un panel créé en 1968 qui regroupe 2,9 millions individus en 2014[117]. Limité à la France métropolitaine jusqu'en 2004, il a ensuite été ouvert aux Dom-Tom. Il contient des informations issues des bulletins d'état civil de naissance, de mariage, de reconnaissance et de décès depuis 1968, ainsi que les recensements de 1968, 1975, 1982, 1990 et 1999 et les enquêtes annuelles de recensement depuis 2004. Il a progressivement été enrichi avec des informations issues du fichier électoral, d'un « panel DADS » et de données fiscales. L'échantillonnage de l'EDP est proche d'un tirage aléatoire simple mis en œuvre en fonction de la date de naissance de la personne : jusqu'en 2006, seuls les individus nés les quatre premiers jours d'octobre sont interrogés. Depuis, la taille de l'échantillon a été quadruplée (les « jours EDP » sont passés de 4 à 16). Les personnes nées en France lors des « jours EDP » sont intégrées dans la base de données dès leur naissance. Celles nées hors de France sont intégrées dans l'EDP à l'occasion des recensements. Lorsqu'une personne est enregistrée dans l'EDP, les nouvelles informations viennent compléter celles déjà accumulées, soit à partir de nouveaux évènements d'état civil (mariage, naissance de ses enfants, décès), soit à partir de nouveaux

[116] Ce travail a bénéficié d'une aide de l'Etat gérée par l'agence Nationale de la Recherche au titre du programme Investissements d'avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données – CASD).

[117] Source : Insee, documentation EDP.

recensements. Parmi les nombreuses données que comporte ce panel, l'exploitation sera ici limitée aux informations issues des recensements de 1968, 1975, 1982 et 1999 et des enquêtes annuelles de recensement depuis 2004. En permettant un suivi des individus depuis la fin des années 1960, cette source offre des données longitudinales adaptées à l'analyse de la dynamique des parcours professionnels sur le long terme.

Les données de l'EDP offrent la possibilité de comparer la situation socioprofessionnelle des trois cohortes à trois moments de leur cycle de vie : vers 22-24 ans, vers 30 ans et vers 37-39 ans (voir le tableau 5.1 page suivante). Une limite majeure à cette approche est qu'il est impossible de connaître la situation des enquêté·e·s entre ces trois moments d'observation (on ne peut pas connaître la position socioprofessionnelle à 27 ans par exemple). De plus, l'observation de la carrière est tronquée, à la fois en son début[118] et en sa « fin »[119]. Ce travail offre toutefois une vision synthétique de la succession de positions socioprofessionnelles occupées lors de la première moitié du parcours professionnel, entre 20 ans et 40 ans. Or, cette représentation extrêmement simplifiée des parcours socioprofessionnels constitue un apport empirique inédit au sens où peu d'analyses portent sur une durée d'observation aussi longue qui constitue le « cœur de carrière ». De plus, la majeure partie des sources de données quantitatives qui permettent de retracer ce type de parcours est constituée d'enquêtes dont les effectifs sont beaucoup plus faibles que ceux de l'EDP : cette source apparaît donc tout à fait appropriée pour la comparaison générationnelle[120].

[118] La position socioprofessionnelle des individus lors de leur entrée dans le système d'emploi est inconnue si celle-ci est antérieure à la date de la première observation.

[119] Les données EDP permettent de comparer les carrières des cohortes 1945 et 1960 jusqu'à 54 ans. Mais le choix a été fait de privilégier la comparaison avec la cohorte 1975 dont l'observation est limitée à 41 ans (en 2016, date du dernier millésime EDP à notre disposition, la cohorte 1975 est âgée en moyenne de 41 ans). La comparaison avec les deux autres cohortes ne peut donc porter sur des âges plus élevés.

[120] Le fichier regroupant les comptes individuels des assuré·e·s du Régime général constitue également une source mobilisable pour l'analyse comparative générationnelle (Briard, 2007). Toutefois, l'information sur la catégorie socioprofessionnelle n'est présente dans ce fichier que depuis 1999, il n'est donc pas envisageable de recourir à cette source pour étudier les parcours socioprofessionnels des cohortes 1945, 1960 et 1975.

Tableau 5.1. Ages et dates d'observation dans l'EDP

	Cohorte 1945	Cohorte 1945	Cohorte 1975
1ère observation	23 ans (21-25 ans) RP 1968	22 ans (20-24 ans) RP 1982	24 ans (22-26 ans) RP 1999
2nde observation	30 ans (28-32 ans) RP 1975	30 ans (28-32 ans) RP 1990	31 ans (29-33 ans) EAR 2006 (2004 à 2008)
3ème observation	37 ans (35-39 ans) RP 1982	39 ans (37-41 ans) RP 1999	39 ans (37-41 ans) EAR 2014 (2012 à 2016)

Lecture : la position socioprofessionnelle des membres de la cohorte 1945 est observée une première fois à partir des données du recensement de la population de 1968. Les membres de la cohorte sont alors âgés de 21 à 25 ans.

Pour les cohortes 1945 et 1960, seuls les recensements exhaustifs de la population sont mobilisés. Ils portent sur les années 1968, 1975, 1982, 1990 et 1999. Pour définir la deuxième et la troisième position des membres de la cohorte 1975, il a été nécessaire de recourir aux enquêtes annuelles de recensement (EAR) à l'occasion desquelles seule une partie de la population est interrogée. Le choix a été fait d'agréger cinq EAR pour former une date d'observation construite autour d'un âge central (voir les annexes 5.3 et 5.4 pages 443 et 445)[121]. Seuls les individus présents dans l'EDP dans la base de données aux trois moments d'observation sont intégrés dans l'échantillon. Comme le montre le tableau 5.2, les effectifs sont variables selon les cohortes : ils sont beaucoup plus faibles dans la cohorte 1975 que dans les cohortes 1945 et 1960. Les résultats seront en conséquence moins stables pour la dernière cohorte que pour les deux précédentes.

Tableau 5.2. Ampleur de l'attrition

	Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975
Dates de suivi	1968 ; 1975 ; 1982	1982 ; 1990 ; 1999	1999 ; 2004-2008 ; 2012-2016
Effectifs lors de la première observation	33 840	42 925	40 064
Individus présents aux trois dates d'observation	27 515	34 951	5 680
Taux d'attrition	19 %	19 %	86 %

Source : EDP 2016, Insee.

Lecture : dans le RP 1968, 33 840 individus sont identifiés comme appartenant à la cohorte 1945 mais seuls 27 151 sont présents dans les RP 1975 et 1982, soit un taux d'attrition de 19 %.

[121] Je remercie chaleureusement le groupe d'utilisateur·rice·s de l'EDP et en particulier Sébastien Durier (Insee) pour leurs conseils judicieux quant à la sélection des EAR.

Puisque la participation au recensement de la population est obligatoire, l'attrition ne s'explique pas ici par un caractère volontaire lié au refus de répondre à l'enquête. Quels en sont alors les facteurs explicatifs ? Dans le cadre des recensements exhaustifs, en sus des décès, le phénomène majeur à l'origine de l'attrition consiste en une absence de correspondance des identifiants (lorsque la personne ne se voit pas attribuer un identifiant permettant de faire le lien avec ses observations antérieures). Le passage des recensements exhaustifs aux enquêtes annuelles de recensement (EAR) a par ailleurs eu pour conséquence d'augmenter très fortement l'attrition dans la cohorte 1975. Pour pallier les biais liés à ce phénomène – et en particulier à la sous-représentation des habitant·e·s des grandes villes dans les EAR – , une pondération *ad hoc* a été mise en place pour chaque cohorte. Elle permet de caler la population « retrouvée aux trois dates » sur les marges de la population observée lors du premier recensement (1968 pour la cohorte 1945 ; 1982 pour la cohorte 1960 ; 1999 pour la cohorte 1975)[122].

La Méthode d'Appariement Optimal

Comment appréhender les parcours professionnels d'un point de vue statistique et en particulier, comment différencier efficacement des trajectoires marquées par la mobilité de trajectoires plus stables ? Le recours à la méthode d'appariement optimal (MAO) – aussi appelée Optimal Matching Analysis (OMA) – apparaît indiqué. L'analyse des séquences postule que la trajectoire professionnelle peut être vue comme un enchaînement de séquences. Ce principe est au fondement de la MAO – utilisée à l'origine pour le séquençage de l'ADN en biologie – a été développée en sociologie par Andrew Abbott[123]. Avec cette technique, les parcours sont traduits en séquences qui correspondent à des successions d' « états ». L'unité d'analyse est constituée par la séquence dans son ensemble. La MAO ne permet pas de saisir toute la diversité des carrières, mais rend par contre intelligible les configurations les plus fréquentes et offre ainsi la possibilité d'élaborer des typologies de trajectoires.

[122] Pour plus de détails sur la question de la pondération des effectifs EDP, se référer à l'annexe 5.5 page 446 et suivantes.

[123] Voir notamment Abbott et Tsay (2000).

La MAO est basée sur la mesure de la distance entre des séquences. Nicolas Robette en explique clairement le principe :

> « [Il] consiste à mesurer la dissemblance (ou dissimilarité) entre chaque paire de séquences constituant l'échantillon. [...] Les algorithmes d'Optimal Matching définissent une mesure afin de calculer une distance entre des séquences. L'idée générale consiste à mesurer la dissimilarité entre deux séquences en transformant l'une en l'autre au moyen d'opérations élémentaires. Les trois opérations élémentaires sont : l'insertion (un élément est inséré dans la séquence), la suppression (un élément est supprimé de la séquence) et la substitution (un élément est substitué à un autre). [...] En conséquence, la distance − mesurée par la dissimilarité − entre deux séquences correspond au nombre minimum d'opérations élémentaires nécessaires à la transformation d'une séquence en l'autre. » (Robette, 2011, pp. 36-37).

Comme les autres techniques d'analyse des trajectoires, la méthode d'appariement optimal est souvent mise en œuvre sur un échantillon qui a fait l'objet de nombreuses observations : l'illustration proposée par N. Robette sur les carrières socioprofessionnelles de 1 341 hommes porte par exemple sur 37 observations successives. Puisque l'observation est ici restreinte à trois positions, c'est donc une utilisation *limite* de cette méthode qui est proposée. Le faible nombre d'observations successives est, on l'espère, « compensé » par l'ampleur de la taille des échantillons. L'EDP ne permet effectivement pas d'observer finement les carrières professionnelles mais il constitue une base de données assez riche pour autoriser une approche comparative entre cohortes, approche hors de portée de nombreuses enquêtes qui portent sur des effectifs beaucoup plus faibles[124].

Combinée à une analyse de classification, la MAO permet de construire des typologies de trajectoires socioprofessionnelles pour chaque cohorte et chaque sexe. Au total, neuf « états » – c'est-à-dire ici neuf types de situation socioprofessionnelle – ont été identifiés au sein des trois cohortes. Ces derniers correspondent en grande partie aux groupes socioprofessionnels (niveau 1 des PCS), complétés par une information sur la qualification des emplois d'ouvrier·ère·s et d'employé·e·s. Sont distingués :

[124] Pour une synthèse des critiques portées à la MAO, se reporter à Robette (2011, p. 40 et suivantes).

- les agriculteur·rice·s, les artisan·e·s, les commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise (regroupé·e·s au sein d'un même état),
- les cadres et professions intellectuelles supérieures,
- les professions intermédiaires (y compris les technicien·ne·s, contremaîtres et agent·e·s de maîtrise),
- les employé·e·s qualifié·e·s,
- les employé·e·s peu qualifié·e·s[125],
- les ouvrier·ère·s qualifié·e·s,
- les ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s,
- les personnes sans emploi (chômeur·se·s et « inactif·ve·s »),
- une catégorie « autre » composée en majorité d'étudiant·e·s et de militaires du contingent ainsi que de rares personnes déclarées comme retraitées.

En l'absence d'hypothèses fortes pour guider cette analyse, le choix a été fait de « laisser parler les données » et de déterminer les coûts de substitution à partir des estimateurs empiriques que constituent les taux de transition : le coût de substitution entre deux éléments est d'autant plus grand que la probabilité de transition entre ces éléments est faible. Et parce que le nombre de positions observées est limité à trois, le coût *indel* (opération d'insertion/suppression) est fixé à 1, niveau relativement faible. Ces choix techniques permettent de privilégier la notion d'ordre à celle de moment[126].

[125] Voir l'annexe 5.2 page 442 et suivantes.

[126] Il y existe deux catégories de coûts associés à la MAO : les coûts de substitution et le coût *indel*. « Les opérations *indel* privilégient l'ordre des événements en rapprochant des parties de séquences identiques mais situées à des moments différents. L'insertion ou la suppression d'un élément induisent en contrepartie une altération de la structure temporelle des séquences comparées et elles déforment le temps. À l'inverse, les opérations de substitution préservent la structure temporelle des séquences, puisqu'elles comparent des situations situées au même moment de la séquence, mais altèrent l'enchaînement des événements (Lesnard et de Saint Pol, 2004). » (Robette, 2011, p. 38). Pour une présentation des matrices des coûts de substitution, voir l'annexe 5.6 page 447.

La classification des parcours socioprofessionnels

La MAO calcule une distance entre les trajectoires des individus pris deux à deux. La classification permet ensuite de regrouper les trajectoires selon leur degré de proximité. Le principe consiste à ce que les individus regroupés au sein d'une même classe soient le plus semblables possible (homogénéité intra-classes) et que les classes obtenues soient le plus dissemblables possible (hétérogénéité inter-classes). Le critère d'agrégation retenu est de celui de Ward : la distance entre deux groupes est comptabilisée à partir de la distance (pondérée) entre les barycentres. Puis les groupes les plus proches sont progressivement agrégés. Cette méthode permet de limiter l'inertie intra-classe et de maximiser l'inertie inter-classes dans le but d'obtenir des classes les plus homogènes possibles.

Les méthodes de partitionnement nécessitent de faire un choix en matière de nombre de classes. Celui-ci est guidé à la fois par la recherche d'un équilibre entre exhaustivité (volonté de montrer la diversité des classes obtenues) et lisibilité (ce qui contraint à limiter le nombre de classes analysées). Dans ce travail, chaque population (femmes et hommes des cohortes 1945, 1960 et 1975) a fait l'objet d'une analyse des séquences complétée par une analyse typologique : le nombre de classes a principalement été déterminé au regard des dendrogrammes obtenus sur chaque échantillon[127]. Un second critère, celui de comparabilité entre échantillons, a été intégré afin de faciliter l'analyse. Le choix de retenir sept types de carrière résulte donc d'un compromis entre une nécessité de simplification du propos et une restitution fidèle de la complexité des trajectoires[128]. La méthode de partitionnement par CAH ne nécessite pas d'identifier en amont les différentes classes. Le but de cette exploitation de données étant de fournir une première exploration des parcours socioprofessionnels, il a paru indispensable de ne pas proposer un partitionnement *a priori*. Comme toute méthode de classification, la CAH présente une limite importante : l'identification de types de trajectoires tend à stabiliser une réalité toujours complexe. Les frontières entre les classes ne sont pas aussi nettes que la présentation des résultats peut le

[127] Voir les dendrogrammes des classifications en annexe 5.7 page 450 et suivantes.

[128] La division en sept classes correspond à un partitionnement adapté aux carrières de cinq populations sur six ; une classification en six ou dix classes aurait été plus appropriée pour décrire les carrières des femmes de la cohorte 1975.

laisser penser. Pour illustrer cette variabilité et en tirer les apports sociologiques, il peut s'avérer intéressant de comparer les résultats issus de la CAH (qui sont détaillés dans ce chapitre) à ceux qui émergent d'une stabilisation des classes obtenues autour de leur médoïde (méthode dite des k-médoids). L'analyse comparative montre à la fois la robustesse de certains types de trajectoires et le flou qui entoure certaines autres[129].

Les résultats issus de la CAH sont visualisés sous la forme de tapis de trajectoires simplifiés. Est représentée pour chaque individu, la séquence composée de la succession des états observés aux trois dates. L'appartenance à un groupe socioprofessionnel est traduite dans un code couleur comme l'expliquent Elisabeth Danzin, Véronique Simonnet et Danièle Trancart :

> « Chaque individu est dès lors représenté par une ligne tracée avec une couleur différente selon l'état rencontré. On superpose ensuite les lignes de tous les individus en ayant eu soin au préalable de les trier, par exemple par l'état initial, afin de regrouper les individus ayant des trajectoires similaires. Cette représentation restitue au mieux la dimension longitudinale et donc l'ensemble des transitions d'un état à un autre. » (Danzin et *al.*, 2011, p. 15).

Les tapis de trajectoires permettent de visualiser les enchainements de positions professionnelles d'un même individu au sein de chaque classe de la typologie et donc d'observer à la fois la linéarité des parcours et leur composition socioprofessionnelle. Afin de favoriser la lisibilité des trajectoires, on a choisi de présenter uniquement les séquences les plus fréquentes dans chaque type de parcours.

2. Les différents types de carrière et leurs évolutions cohortales

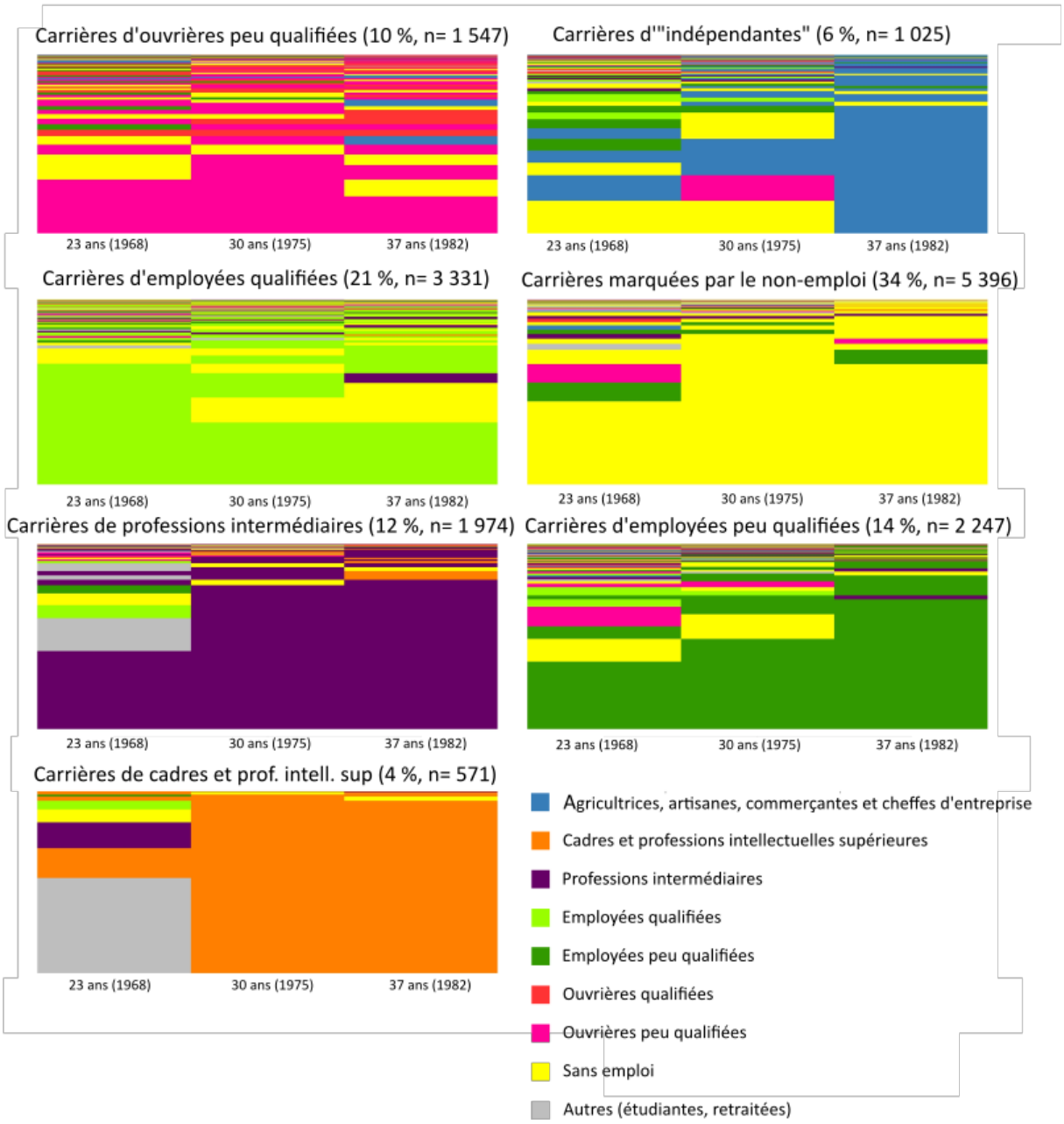
Depuis les années 1960, la structure de la population en emploi a considérablement changé en France : outre la féminisation de la main d'œuvre, trois autres tendances se sont affirmées au cours des 50 dernières années. Il s'agit de la généralisation du salariat, de la tertiarisation du système productif et de l'augmentation du niveau de qualification. Ces quatre phénomènes sont intimement liés. Le retournement conjoncturel qui fait suite aux

[129] Pour en savoir plus sur ce sujet, j'invite la ou le lecteur·rice à consulter l'annexe 5.8 page 453 et suivantes.

chocs pétroliers du milieu des années 1970 a en effet modifié profondément le panorama de l'emploi français. L'industrie est très affaiblie alors que le mouvement de tertiarisation du tissu productif continue de s'affirmer progressivement. La structure socioprofessionnelle est directement influencée par ces tendances sectorielles : cette période est marquée par le déclin du groupe des « cols bleus » ouvriers au profit de celui des « cols blancs » (employé·e·s de bureau, professions intermédiaires et cadres). Alimenté par un flux de diplômé·e·s de plus en plus conséquent, l'emploi qualifié se développe au détriment de l'emploi peu qualifié – mais l'emploi peu qualifié progresse conjointement, en particulier au cours de la décennie 1990 (Rose, 2012, 2009 ; Alonzo, 2005 ; Gafsi et *al.*, 2004 ; Méda et Vennat, 2004).

Parallèlement, le constat d'une fracture générationnelle, qui constitue l'un des points fondamentaux de la pensée de L. Chauvel, s'appuie sur l'hypothèse de déstabilisation des stables (Castel, 2009, 1995). Il a déjà été remis en question dans la première partie de la thèse : on a vu que la prise en compte des situations féminines renverse l'analyse généralement admise selon laquelle les « trente glorieuses » correspondraient à une période de plein-emploi. Mais qu'en est-il si l'on s'intéresse aux transformations qui auraient affecté les carrières socioprofessionnelles : comment les évolutions observables dans une perspective transversale se traduisent-elles dans les carrières des cohortes 1945, 1960 et 1975 ? Les travaux portant sur la comparaison des parcours de cohortes étant rares (en particulier lorsque l'on s'intéresse aux générations nées après 1960), cette partie se veut essentiellement descriptive : il s'agit d'identifier et de décrire les différents types de carrière en s'intéressant aux évolutions notables observables entre les cohortes. En abordant la structure socioprofessionnelle sous un angle longitudinal, celui des trajectoires socioprofessionnelles, on sera amené à confirmer mais aussi à relativiser en partie l'ampleur des mutations constatées d'un point de vue transversal.

Graphique 5.1. Parcours socioprofessionnels des femmes de la cohorte 1945 : séquences les plus fréquentes



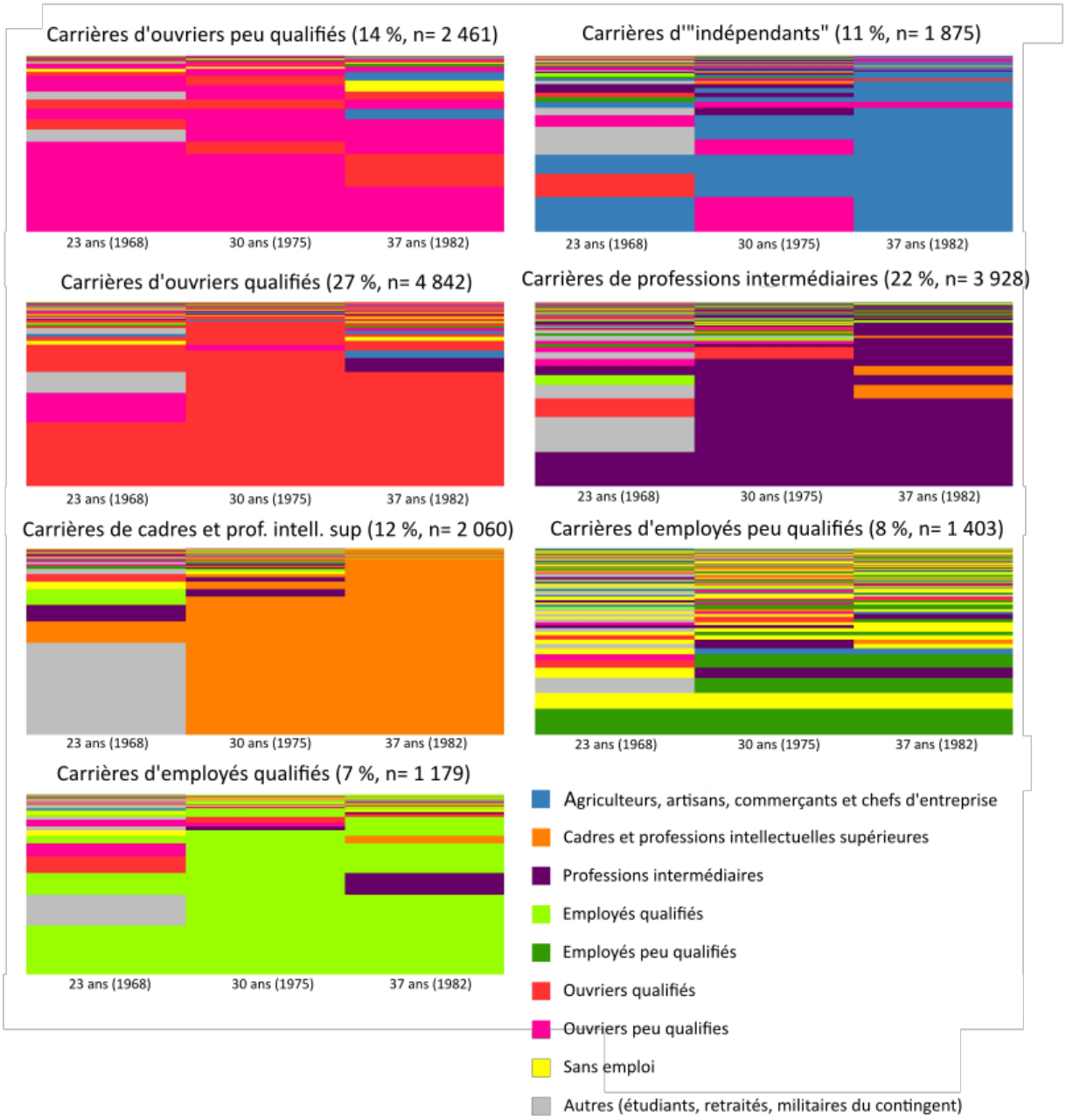
Source : EDP 2016 (RP 1968, RP 1975, RP 1982), Insee.

Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.

Note : données pondérées.

Lecture : l'illustration rassemble les sept principaux types de carrières identifiés chez les femmes de la cohorte 1945. 10 % des femmes nées entre 1943 et 1948 relèvent d'une classe construite autour des carrières d'ouvrières peu qualifiées.

Graphique 5.2. Parcours socioprofessionnels des hommes de la cohorte 1945 : séquences les plus fréquentes



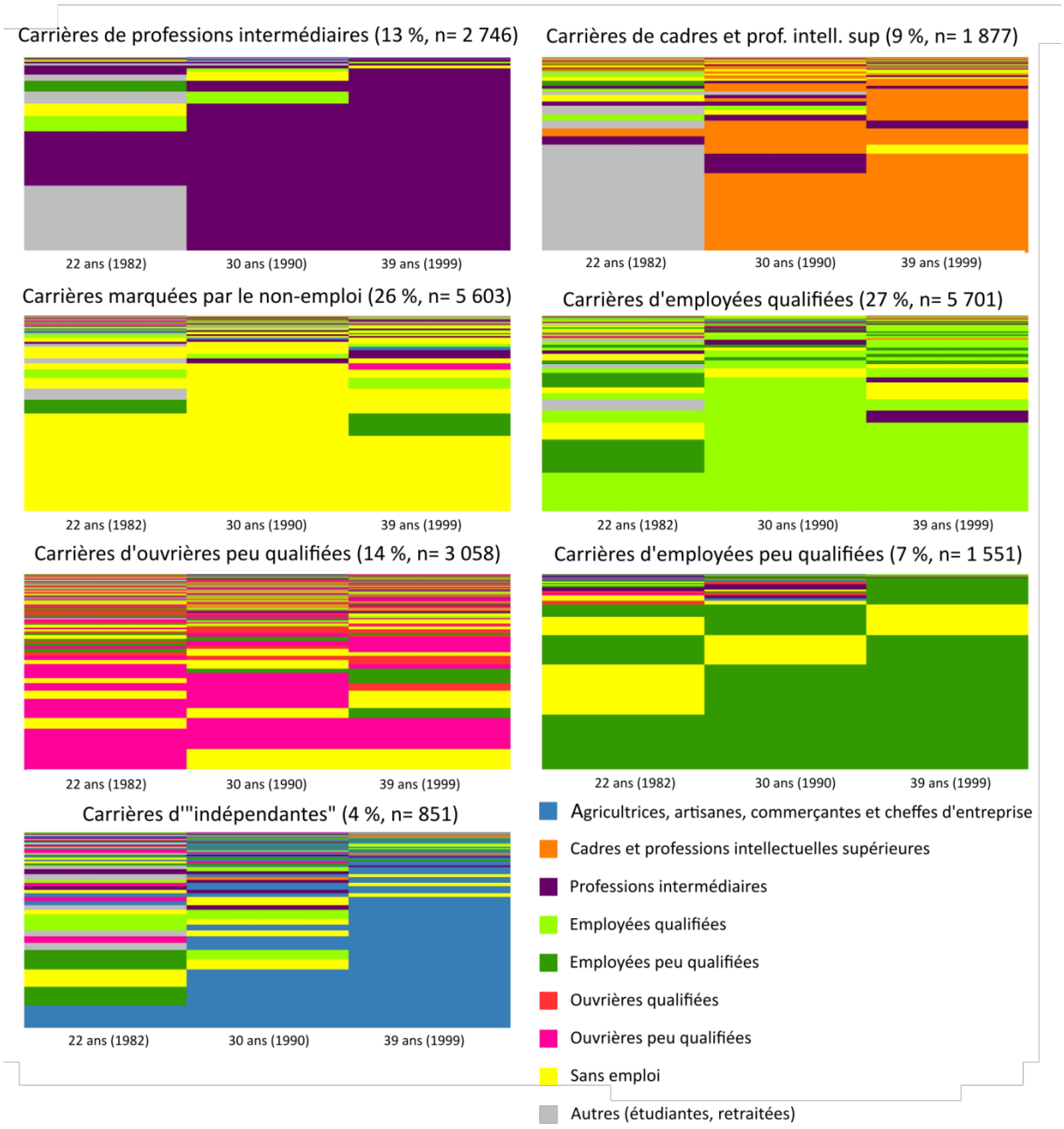
Source : EDP 2016 (RP 1968, RP 1975, RP 1982), Insee.

Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.

Note : données pondérées.

Lecture : l'illustration rassemble les sept principaux types de carrières identifiés chez les hommes de la cohorte 1945. 14 % des hommes nés entre 1943 et 1948 relèvent d'une classe construite autour des carrières d'ouvriers peu qualifiés.

Graphique 5.3. Parcours socioprofessionnels des femmes de la cohorte 1960 : séquences les plus fréquentes



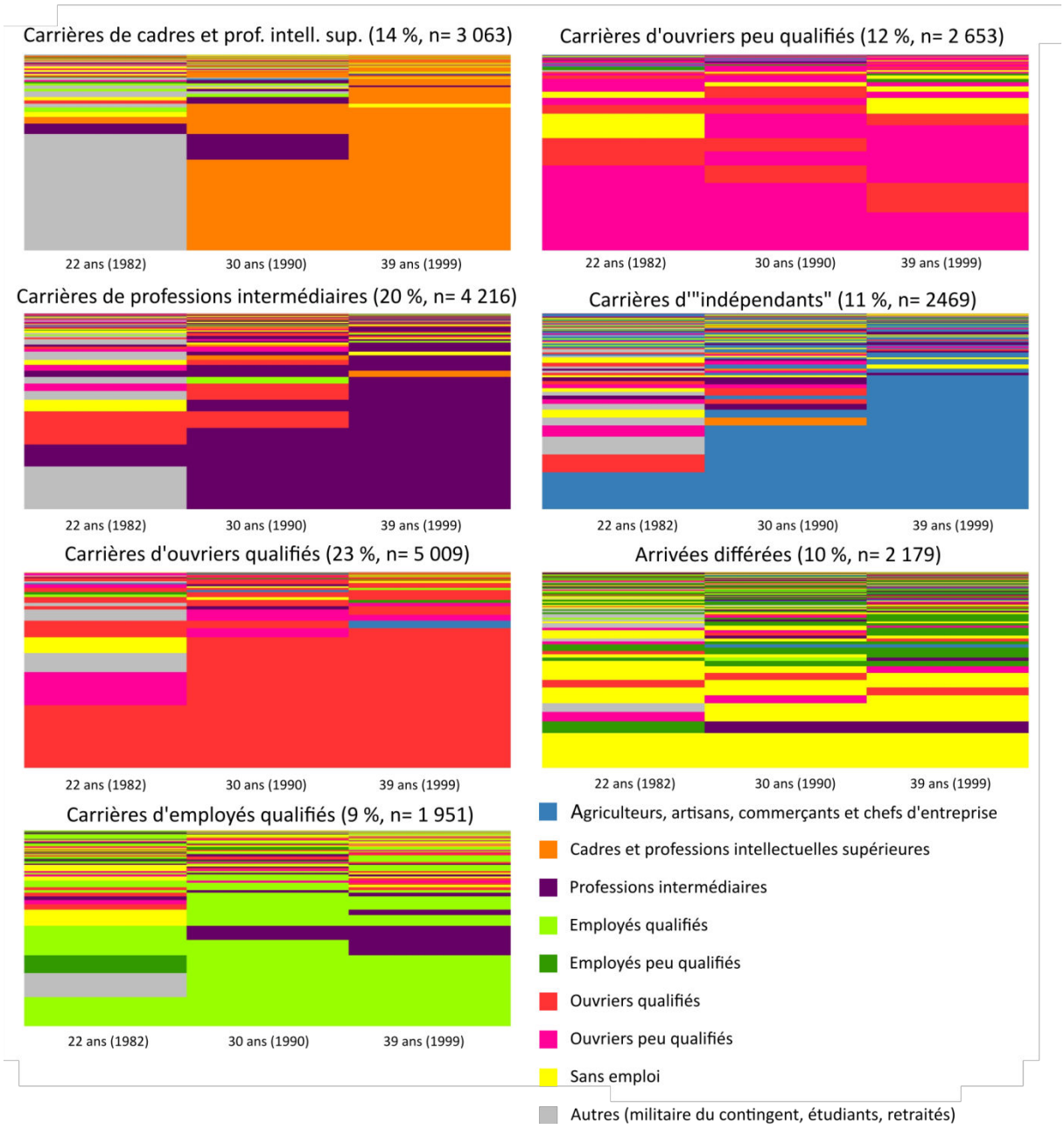
Source : EDP 2016 (RP 1982, RP 1990, RP 1999), Insee.

Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.

Note : données pondérées.

Lecture : l'illustration rassemble les sept principaux types de carrières identifiés chez les femmes de la cohorte 1960. 13 % des femmes nées entre 1958 et 1962 relèvent d'une classe construite autour des carrières au sein des professions intermédiaires.

Graphique 5.4. Parcours socioprofessionnels des hommes de la cohorte 1960 : séquences les plus fréquentes



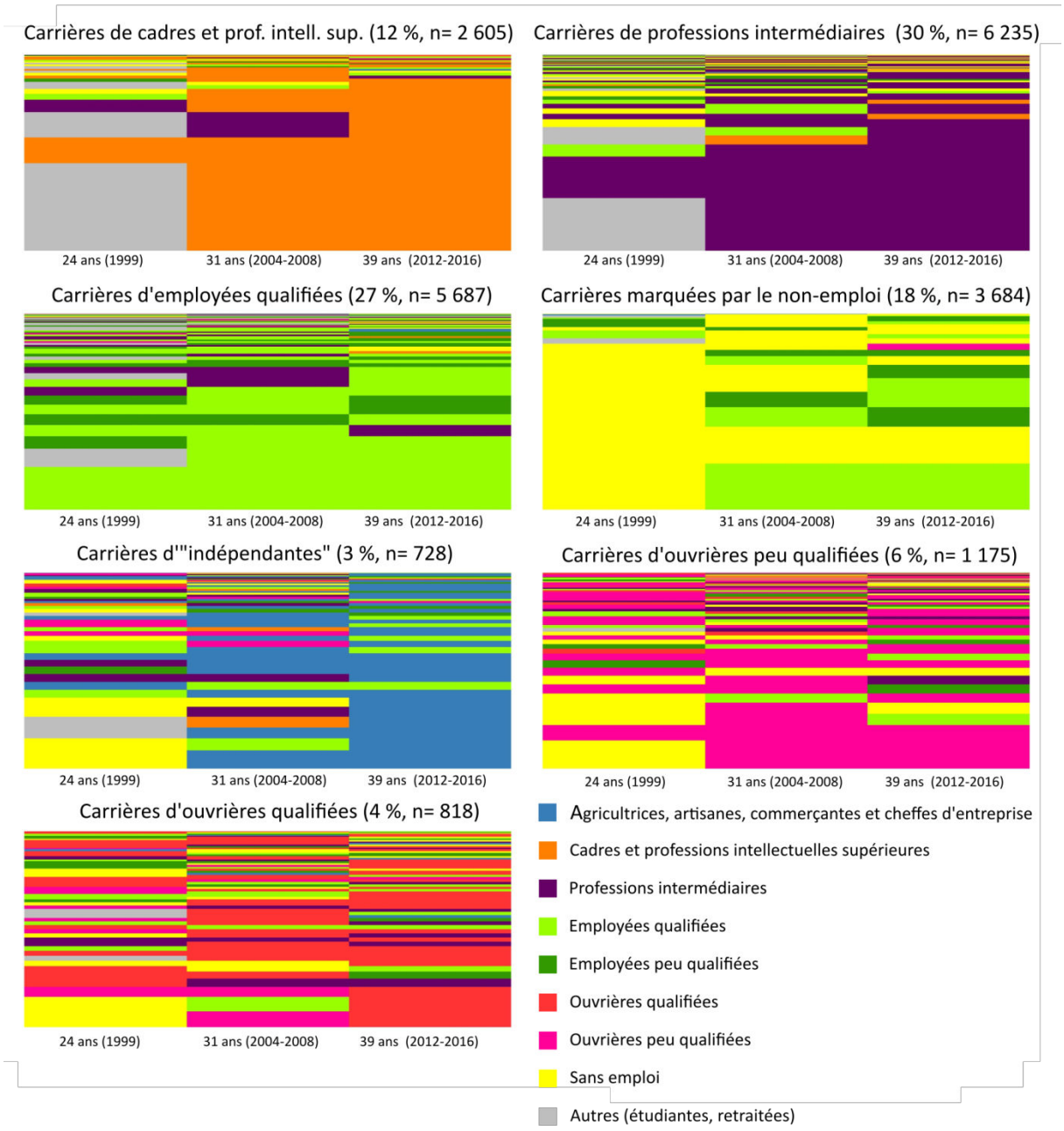
Source : EDP 2016 (RP 1982, RP 1990, RP 1999), Insee.

Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.

Note : données pondérées.

Lecture : l'illustration rassemble les sept principaux types de carrières identifiés chez les hommes de la cohorte 1960. 14 % des hommes nés entre 1958 et 1962 relèvent d'une classe construite autour des carrières de cadres ou professions intellectuelles supérieures.

Graphique 5.5. Parcours socioprofessionnels des femmes de la cohorte 1975 : séquences les plus fréquentes



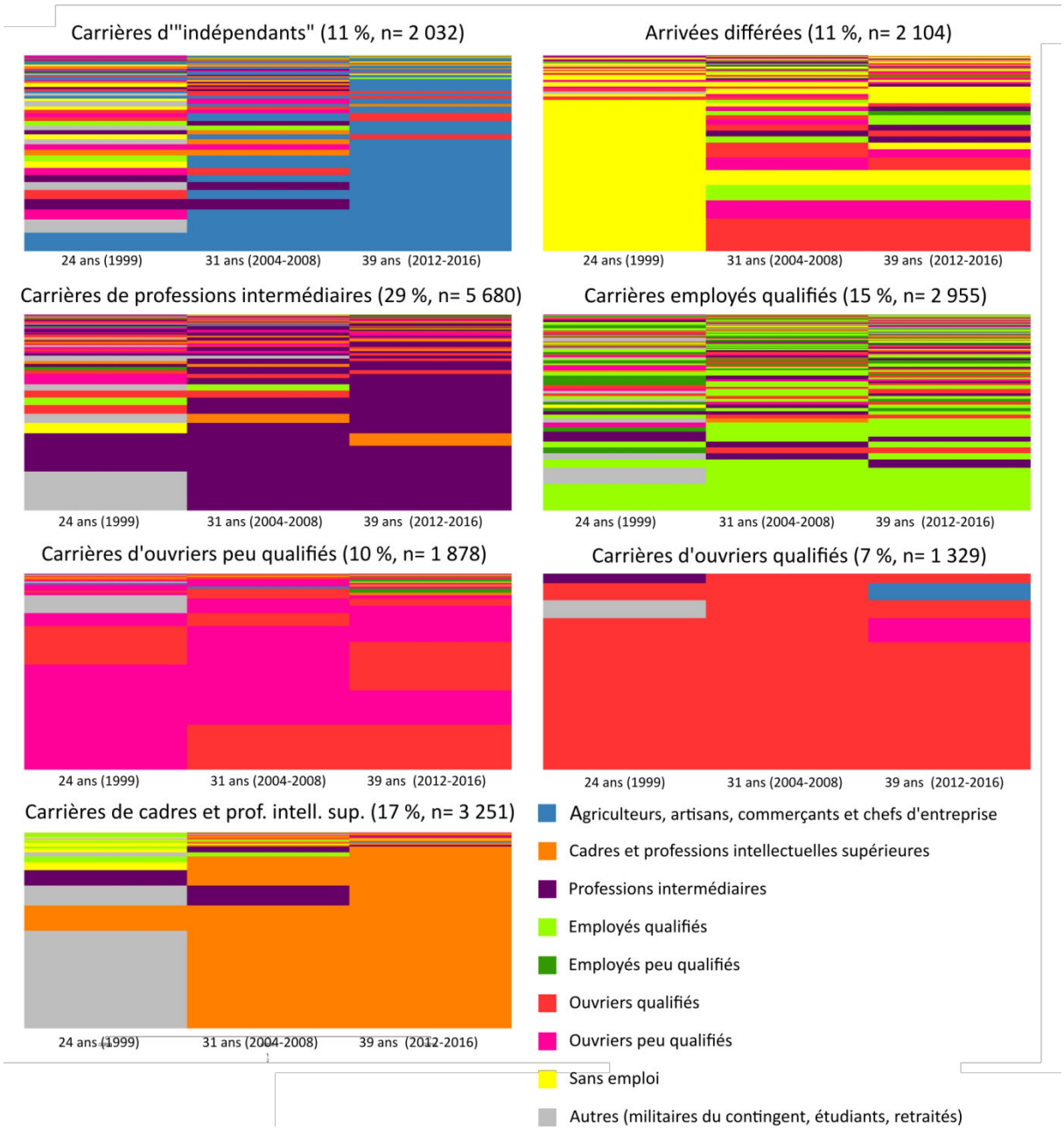
Source : EDP 2016 (RP 1999, EAR 2004 à 2008, EAR 2012 à 2016), Insee.

Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.

Note : données pondérées.

Lecture : l'illustration rassemble les sept principaux types de carrières identifiés chez les femmes de la cohorte 1975. 12 % des femmes nées entre 1972 et 1977 relèvent d'une classe construite autour des carrières de cadres ou professions intellectuelles supérieures.

Graphique 5.6. Parcours socioprofessionnels des hommes de la cohorte 1975 : séquences les plus fréquentes



Source : EDP 2016 (RP 1999, EAR 2004 à 2008, EAR 2012 à 2016), Insee.
Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.
Note : données pondérées.
Lecture : l'illustration rassemble les sept principaux types de carrières identifiés chez les hommes de la cohorte 1975. 11 % des hommes nés entre 1972 et 1977 relèvent d'une classe construite autour des carrières d'agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise (les « indépendants »).

2.1. L'étonnante stabilité du poids des carrières d'« indépendant·e·s »

Un premier ensemble de parcours rassemble des trajectoires d'agriculteur·rice·s, artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise qui se déroulent au moins en partie hors du l'emploi salarié. Ces « indépendant·e·s » sont chef·fe·s de leur propre entreprise ; elles et ils travaillent seul·e·s ou n'emploient qu'un petit nombre de salarié·e·s. Malgré un regain récent largement favorisé par les politiques publiques et en particulier par la création du statut d'auto-entrepreneur (Flamand et Jolly, 2017), la tendance de fond observable depuis plusieurs décennies consiste en un effondrement des emplois d'indépendant·e·s : au début des années 1960 la France comptait plus de deux millions de patron·ne·s de l'industrie et du commerce (Thévenot, 1977), soit environ 12 % des emplois. En 60 ans, leurs effectifs ont peu décliné (elles et ils étaient 1,7 million en 2017) mais leur poids a été divisé par deux (6,5 % des emplois en 2017)[130]. La chute est encore plus spectaculaire dans le secteur agricole : les agriculteur·rice·s formaient 16 % des emplois en 1962 (trois millions d'emplois) contre seulement 1,6 % aujourd'hui. Le déclin du poids relatif des « indépendant·e·s » dans l'emploi total traduit le fait que la croissance en emplois qui s'est opérée au cours du dernier demi-siècle a été essentiellement alimentée par l'essor du salariat.

Il est donc étonnant de constater que, selon les résultats issus de la CAH, ce type de trajectoire conserve un poids stable dans les trois cohortes masculines : environ une carrière sur dix (voir le tableau 5.3 page 234). Ce type de parcours serait par contre de moins en moins fréquent chez les femmes : il représente 6 % des parcours dans la cohorte 1945, 4 % dans la cohorte 1960 et 3 % dans la cohorte 1975. La baisse constatée du nombre d'agriculteur·rice·s, artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise – ainsi que la remontée récente de l'emploi « indépendant » [131] – n'est donc pas perceptible au premier abord dans les carrières masculines. Pourtant, les passages au sein du groupe des

[130] L'évolution de la part de l'emploi selon les groupes socioprofessionnels entre 1962 et 2012 est présentée dans l'annexe 5.9 page 463.

[131] L'invisibilité des auto-entrepreneur·euse·s dont le statut a été créé en 2009 conduit à s'interroger sur leur classement dans la nomenclature des PCS. A partie des enquête Sine (Système d'information sur les nouvelles entreprises) Sarah Abdelnour a remarqué que dans l'enquête Sine (Système d'information sur les nouvelles entreprises) près d'un tiers des auto-entrepreneur·euse·s est catégorisé comme chômeur·euse, 11 % comme inactif·ve·s et 7 % comme retraité·e·s. Les autres sont classé·e·s dans la PCS de leur activité principale (Abdelnour, 2012).

« agriculteur·rice·s, artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise » sont de moins en moins fréquents au fil des cohortes (voir le tableau 5.4 page 239) : la baisse est surtout importante entre les cohortes 1945 et 1960 pour les femmes (10 % *versus* 6 %) et entre les cohortes 1960 et 1975 pour les hommes (14 % versus 4 %).

Ce paradoxe s'explique par les transformations qui ont affecté le calendrier d'installation des « indépendant·e·s ». Les conditions dans lesquelles se déroule ce type de trajectoire ont été profondément modifiées, en particulier avec une installation « à son compte » de plus en plus tardive. Ce phénomène témoigne de l'augmentation du niveau d'études mais aussi de l'allongement de la phase d'insertion professionnelle qui se déroule, pour de nombreux·ses « indépendant·e·s », au sein du salariat. Ainsi, alors que 40 % des hommes de la cohorte 1945 qui relèvent de ce type de parcours avaient, dès l'âge de 23 ans, un statut d'agriculteur ou d'artisan, commerçant ou chef d'entreprise, ils ne sont plus que 27 % dans la cohorte 1960 et 16 % dans la cohorte 1975[132]. La nature des carrières des « indépendant·e·s » s'est donc transformé au fil des cohortes avec en particulier un report du calendrier d'accès au statut d' « indépendant·e ».

Trois fois plus fréquent au sein des trajectoires masculines que des trajectoires féminines, le parcours dans l'indépendance prend un sens très différent selon le sexe. En termes d'activité d'abord : les femmes « indépendantes » travaillent beaucoup plus fréquemment que les hommes dans les services (santé, services aux particulier·ère·s) ; l'installation dans le statut « d'indépendante » est fréquente dans le secteur du commerce et, plus tardivement, dans l'agriculture ; les hommes exercent beaucoup plus dans le secteur du bâtiment (voir l'annexe 5.11 page 465). En termes de recrutement ensuite : dans la population masculine, il se déroule principalement au sein du groupe des ouvriers et plus rarement parmi les professions intermédiaires ; dans la population féminine, les « indépendantes » commencent souvent par occuper un poste d'employée (poste qualifié ou non). Elles sont aussi nombreuses à être au chômage ou « inactives » à l'âge de 22-24 ans.

[132] Voir les états transversaux présentés dans l'annexe 5.10 page 464. Voir aussi les graphiques 5.2 page 226, 5.4 page 228 et 5.6 page 230.

Les carrières d' « indépendantes » ont donc peu à voir avec les carrières d' « indépendants » masculins. Le parcours des premières – qui sont par ailleurs plus souvent mariées que les actives engagées dans les autres types de carrière – est souvent lié à celui de leur conjoint. Dans son étude portant sur les couples d'indépendant·e·s, Isabelle Bertaux-Wiame identifie trois modes de participation féminine à l'activité non salariée de leur mari : le modèle traditionnel, le modèle dans lequel la participation féminine consiste en une prise en charge presque exclusive des tâches domestiques et familiales et un modèle émergent dans lequel « le passage du salariat à l'indépendance de l'un des conjoints s'appuie sur le salariat de l'autre » (Bertaux-Wiame, 2004, p. 17). Le mode traditionnel, dans lequel la femme participe à l'activité de l'entreprise de son conjoint (à l'image des boulangères, souvent épouses de boulangers), reste encore très prégnant. Mais la baisse constatée du poids des carrières d' « indépendantes » dans la population féminine tend à accréditer la thèse de l'effritement du modèle traditionnel de participation féminine à l'activité de leur conjoint « indépendant ». Parallèlement, la diminution du poids des carrières féminines hors de l'emploi va dans le sens d'un affaiblissement du modèle caractérisé par la prise en charge des activités familiales et domestiques. En conséquence, la baisse des effectifs d' « indépendant·e·s » constatée depuis plusieurs décennies pourrait *in fine* traduire le développement du modèle de bi-statut des couples (indépendance pour les hommes, salariat pour les femmes). Cette hypothèse demande toutefois à être appuyée sur des données qui portent sur les positions socioprofessionnelles des deux conjoints (et non, comme ici, sur des données individuelles).

Tableau 5.3. Typologie des parcours socioprofessionnels

	Hommes						Femmes					
	Coh. 1945		**Coh. 1960**		**Coh. 1975**		**Coh. 1945**		**Coh.1960**		**Coh. 1975**	
Parcours autour des positions d'agriculteur·rice·s, artisan·e·s, commerçant·e·s, chef·fe·s d'entreprise	1875	11 %	2469	11 %	2032	11 %	1025	6 %	851	4 %	728	3 %
Parcours autour des positions de cadres et professions intellectuelles supérieures	2060	12 %	3063	14 %	3251	17 %	571	4 %	1877	9 %	2605	12 %
Parcours autour des positions dans les professions intermédiaires	3928	22 %	4216	20 %	5580	29 %	1974	12 %	2746	13 %	6235	30 %
Parcours autour des positions d'employé·e·s qualifié·e·s	1179	7 %	1951	9 %	2955	15 %	3331	21 %	5701	27 %	4898	23 %
Parcours autour des positions d'employé·e·s peu qualifié·e·s	1403	8 %					2247	14%	1151	7 %		
Parcours autour des positions d'ouvrier·ère·s qualifié·e·s	4842	27 %	5009	23 %	1329	7 %					1175	6 %
Parcours autour des positions d'ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s	2461	14 %	2653	12 %	1878	10 %	1547	10 %	3058	14 %	818	4 %
Parcours marqués par un lien lâche avec l'emploi (femmes)/une arrivée différée dans le système d'emploi (hommes)			2179	10 %	2104	11 %	5396	34 %	5603	26 %	3684	18 %
Total	17749	101 %	21539	99 %	19129	100 %	16091	99 %	21387	100 %	20932	100 %

Source : EDP 2016, Insee.
Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.
Notes : données pondérées. Du fait des arrondis, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : 11 % des hommes de l'échantillon appartenant à la cohorte 1945 relèvent d'une classe construite autour des carrières d'agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise (1 875 individus).

2.2. Croissance et féminisation du groupe des cadres

Un second type de parcours regroupe les carrières organisées autour du groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures. Les premier·ère·s sont salarié·e·s dans la fonction publique (administrateur·rice·s, enseignant·e·s du supérieur…) ou dans le secteur privé (chef·fe·s comptables, cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement, etc.) alors que les second·e·s exercent souvent en libéral (médecin, avocat·e…). Les cadres forment toujours une catégorie particulière au sein des carrières des salarié·e·s français·e·s : relativement fermée sur elle-même, elle s'ouvre aux femmes, qui en étaient largement exclues au sein de la cohorte 1945. Au début des années 1960, 5 % de la population en emploi occupe un emploi catégorisé comme « profession libérale et cadre supérieur ». Depuis, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures a plus que triplé : elle

représente aujourd'hui 18 % de la population active. Bénéficiant de la croissance en emplois dans le secteur public et dans des domaines d'activité tels que les services aux entreprises et l'informatique, du renforcement des fonctions commerciales ou technico-commerciales dans l'entreprise (Marchand, 2010b) et également de l'explosion des effectifs de diplômé·e·s de l'enseignement supérieur, le poids des parcours typiques des cadres et professions intellectuelles supérieures a considérablement progressé.

Observant les proportions de cadres et professions intellectuelles supérieures au sein des différentes cohortes de travailleur·euse·s, L. Chauvel conclut à l'existence de cohortes pour lesquelles l'accès au salariat d'encadrement a été particulièrement favorisé :

> « En 1970, et dans une moindre mesure en 1977, les gens de 28 ans (cohorte 1942 et 1949) dépassent la proportion de la population globale. Ce résultat révèle la spécificité de la "décade dorée", où les recrutements de jeunes cadres croissent rapidement et dépassent nettement la proportion de cadres chez leurs aînés. En revanche, ceux qui parviennent à l'âge de 28 ans en 1983 et leurs cadets – nés donc en 1955 ou après – sont caractérisés par une proportion de cadres nettement inférieure à la moyenne. La situation la moins enviable est celle des cohortes 1958-1960, qui sont le creux d'une vague de recrutements de jeunes cadres, alors que la proportion de cadres reprend dans la population globale. » (Chauvel, 1998a, p. 128).

L'approche de cette question sous l'angle longitudinal des carrières tend à infirmer l'idée d'une dégradation de l'accès au groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures entre la cohorte 1945 et 1975 (voir le tableau 5.3 page 234) : alors que la cohorte 1945, seules 4 % des carrières socioprofessionnelles féminines relèvent de la classe des cadres, cette part atteint 9 % dans la cohorte 1960 et 12 % dans la cohorte 1975. Elles sont respectivement de 12 %, 14 % et 17 % chez les hommes. La fin de l' « aspiration par le haut » c'est-à-dire du mouvement ascendant de la structure sociale qui aurait été le fait des cohortes entrées dans la vie active au cours des « trente glorieuses » n'apparaît donc pas avérée. Mais il nous faudrait ici pouvoir comparer un nombre plus important de cohortes afin de valider ou d'infirmer l'hypothèse de linéarité.

Le développement du salariat supérieur est donc concomitant à sa féminisation, sans que celle-ci paraissent achevée. Ainsi, alors que les femmes étaient encore largement exclues du groupe des cadres au sein de la cohorte 1945, elles accèdent à ce statut à un niveau

proche – bien que toujours inférieur – à celui des hommes dans la cohorte 1975 (12 % des trajectoires féminines *versus* 17 % des trajectoires masculines). Est-ce à dire que les femmes sont de moins soumises au *plafond de verre* (Laufer, 2005) ou au *ciel de plomb* (Marry, 2004) ? Les données ne permettent pas de répondre à cette question qui nécessiterait de préciser la position professionnelle occupée par les cadres. En effet :

> « La progression de la part des femmes que l'on observe pour chaque grande catégorie d'emplois cache des évolutions différenciées au niveau des catégories détaillées. Pour les cadres supérieurs notamment, la progression de leur part parmi les femmes s'explique davantage par l'augmentation des personnels enseignants que par celle des ingénieurs et cadres administratifs, à l'inverse des hommes. » (Huet et Schmitz, 1984, p. 40).

Par ailleurs, pour caractériser les individus qui accèdent aux postes de cadres, il convient de prendre en compte d'une part le niveau de diplôme (les femmes, plus diplômées que les hommes, devraient à ce titre accéder plus facilement aux emplois de cadres) et d'autre part les trajectoires promotionnelles en cours de carrière. Or, comme on le verra dans le chapitre suivant, les mobilités socioprofessionnelles sont toujours plus favorables aux hommes bien que les écarts avec les femmes s'amenuisent.

Les carrières construites autour du groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures présentent enfin des profils similaires dans les populations féminines et masculines : quelle que soit la cohorte considérée, l'accès aux emplois d'encadrement ou aux professions intellectuelles supérieures étant presque toujours conditionné à la détention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, les séquences d'emploi débutent plus tardivement que dans les autres types de carrière ; elles sont de plus peu interrompues par des épisodes de non-emploi et ont peu de liens avec les autres groupes socioprofessionnels (les mobilités ascendantes depuis les professions intermédiaires existent mais sont très minoritaires).

2.3. Le salariat intermédiaire, espace privilégié de l'insertion professionnelle des femmes

Depuis le milieu du XXe siècle et jusqu'aux années 1980, les emplois constitutifs des « professions intermédiaires » ont connu un développement important. En un demi-siècle, leur poids a plus que doublé dans l'emploi total, passant de 11 % dans les années 1960 à 26 % en 2017. Cette croissance a été essentiellement portée par l'emploi féminin qui a largement participé à l'émergence de ce groupe socioprofessionnel : le développement des emplois dans les services publics et dans les domaines traditionnellement féminins de l'éducation, de l'administration, de la santé et du social en a été le moteur principal.

Dans *Le destin des générations*, L. Chauvel affirme que les chances d'accès aux catégories de professions intermédiaires (et de cadres) se sont accrues très fortement pour les générations nées au cours des années 1940 mais qu'elles stagnent ou régressent ensuite, en particulier pour les individus nés vers 1960 (Chauvel, 1998a). Les données issues de l'EDP confirment seulement en partie ce constat pour le salariat intermédiaire (voir le tableau 5.3 page 234) : entre les cohortes 1945 et 1960, la part des carrières construites autour des professions intermédiaires resterait stable pour les femmes (13 %) et serait en baisse chez les hommes (26 % dans la cohorte 1945, 20 % dans la cohorte 1960). La progression des professions intermédiaires serait par contre très marquée dans les décennies 1990-2000 : les données portant sur la situation de la cohorte 1975 montrent une croissance de ce type de parcours qui regrouperait 30 % des trajectoires des femmes et 29 % de celles des hommes de la cohorte 1975. De même, la fréquence des passages par ce groupe socioprofessionnel connaît une croissance continue au fil des cohortes pour les femmes (voir le tableau 5.4 page 239) ; chez les hommes, celle-ci est concentrée entre les deux dernières cohortes. L'absence d'autre cohorte avec laquelle comparer ces évolutions invite à la prudence : il est possible – bien que peu probable – que la situation de la cohorte 1975 soit une exception au regard des autres cohortes nées après 1945. Mais il est également envisageable que la situation observée par L Chauvel pour les cohortes nées entre 1945 et 1960 ait constitué un phénomène ponctuel qui n'est plus à l'oeuvre dans les cohortes suivantes.

L'inscription dans le groupe des professions intermédiaires est plus pérenne chez les femmes que chez les hommes. Pour les seconds, le salariat intermédiaire apparaît plus souvent comme une étape du parcours socioprofessionnel : il s'agit à la fois d'un groupe d'arrivée pour des ouvriers en situation de promotion et d'un groupe de départ pour de futurs cadres (voir les graphiques 5.2 page 226, 5.4 page 228 et 5.6 page 230). Chez les femmes au contraire, les carrières construites au sein des professions intermédiaires ont peu de lien avec les autres groupes socioprofessionnels (voir les graphiques 5.1 page 225, 5.3 page 227 et 5.5 page 229) : lorsque les femmes appartiennent à ce groupe, elles ont tendance à y rester. Ceci peut s'expliquer par le fait que les professions intermédiaires forment un groupe hétérogène structuré autour de trois sous-ensembles (Deauvieau et Dumoulin, 2010) : les instituteur·rice·s et assimilé·e·s et les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les technicien·ne·s et contremaîtres et les professions intermédiaires administratives de la fonction publique et les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (30 %). Or, les femmes sont majoritaires dans le premier sous-ensemble dont les emplois, se trouvant majoritairement dans le secteur public, sont plus stables que ceux du secteur privé. Quant aux hommes, ils se concentrent particulièrement dans le second groupe qui accueille de nombreux ouvriers dans le cadre de trajectoires promotionnelles.

Les professions intermédiaires apparaissent enfin comme un groupe socioprofessionnel plutôt bien protégé du chômage et du non-emploi en général. Cette protection pourrait s'expliquer à la fois par un effet de qualification (les membres des professions intermédiaires sont plus diplômés que les autres actif·ve·s de leur cohorte, à l'exception des cadres et professions intellectuelles supérieures) et par un effet de secteur (les professions intermédiaires sont fortement représentées dans le secteur public dans lequel les emplois sont plus stables). Cette protection se maintient au fil des cohortes pour les femmes comme pour les hommes. Le salariat intermédiaire apparaît donc, au même titre que le salariat d'encadrement, comme un espace à l'abri d'une éventuelle déstabilisation.

Tableau 5.4. Les passages dans les groupes socioprofessionnels

Type de parcours	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975	Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975
Agriculteur·ice·s, artisan·es, commerçant·es, chef·fe·s d'ent.	17 %	14 %	4 %	10 %	6 %	5 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17 %	17 %	26 %	6 %	10 %	18 %
Professions intermédiaires	31 %	30 %	42 %	19 %	25 %	43 %
Employé·e·s qualifié·e·s	12 %	14 %	20 %	24 %	37 %	48 %
Employé·e·s peu qualifié·e·s	8 %	9 %	7 %	26 %	30 %	23 %
Ouvrier·e·s qualifié·e·s	43 %	45 %	34 %	5 %	5 %	5 %
Ouvrier·e·s peu qualifié·e·s	30 %	28 %	23 %	18 %	15 %	9 %
Sans emploi	10 %	23 %	16 %	60 %	52 %	31 %
Autres (étudiant·e·s, militaires du contingent, retraité·e·s)	30 %	28 %	28 %	10 %	19 %	26 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine.
Lecture : 17 % des hommes de la cohorte 1945 ont été agriculteurs, artisans, commerçants ou chefs d'entreprise au moins une fois sur les trois dates observées.

2.4. Les employé·e·s : des emplois de plus en plus qualifiés mais de moins en moins stables

La tertiarisation du système productif a non seulement accompagné le développement du salariat intermédiaire et du salariat d'encadrement mais aussi celui du groupe des « employé·e·s ». Le poids de ces dernier·ère·s dans la population active était de 18 % au début des années 1960 ; il est de 27 % aujourd'hui. Le développement d'emplois dans les services à la personne (aides à domicile, aides ménagères, assistant·e·s maternelles), auparavant souvent effectués dans la sphère domestique (c'est-à-dire en dehors de l'emploi reconnu comme tel) explique en partie cette croissance. D'autres domaines d'activité y participent également : c'est le cas de l'hôtellerie-restauration (serveur·euse·s, aides de cuisine, etc.) et, dans le secteur tertiaire non marchand, des activités de santé (aides-soignant·e·s principalement) et de l'éducation (agent·e·s de service des établissements scolaires par exemple). Comme le notent M. Maruani et E. Reynaud le secteur tertiaire peut être considéré comme un *terrain d'essai* des formes d'emploi dérogatoires au CDI à temps complet (Maruani et Reynaud, 1993) : c'est vrai en ce qui concerne le temps partiel (chapitre 2) mais aussi l'emploi à durée limitée (chapitre 4). Il est aussi largement féminisé ce qui fait

dire à Anne Gauvin qu'« au fond, on pourrait considérer que la dynamique de l'emploi tertiaire n'a été rendue possible que parce qu'il existait une main d'œuvre féminine disponible, un volant de main d'œuvre potentiel, qui a pu alimenter les postes créés » (Gauvin, 1995, p. 562). C'est en substance ce qu'affirme également A. Chenu pour qui « le développement du groupe des employés s'est fait par appel à des femmes » (Chenu, 1990, p. 37). Chez les femmes, il s'agit en effet d'un des types de parcours les plus importants d'un point de vue quantitatif : il regroupe environ un tiers des trajectoires féminines mais seulement 10 % à 15 % des trajectoires masculines. Il devient de moins en moins fréquent chez les femmes mais se développe chez les hommes.

Si l'on distingue au sein du groupe des employé·e·s ceux·elles dont l'emploi est reconnu comme qualifié de ceux·elles qui occupent un emploi peu qualifié, on observe des évolutions divergentes pour ces deux populations. Chez les femmes, les parcours construits autour du groupe des employées qualifiées (policier·ère·s et militaires et employé·e·s administratif·ve·s d'entreprise) auraient légèrement augmenté entre la cohorte 1945 – 21 % – et les cohortes suivantes – 27 % (voir le tableau 5.3 page 234). Les passages par ce groupe socioprofessionnel sont de plus en plus fréquents et témoignent d'un accroissement de la mobilité au sein de cet espace du salariat d'exécution (voir le tableau 5.4 page 239) : ainsi, alors que dans la première cohorte, un quart des femmes a occupé une position d'employée qualifiée, cette proportion est de près de 50 % dans la dernière cohorte. Les trajectoires d'employées peu qualifiées (agent·e·s de service de la fonction publique, employé·e·s de commerce et personnel des services directs aux particulier·ère·s) sont par contre en baisse au fil des cohortes : elles rassembleraient 19 % des carrières féminines dans la cohorte 1945, 7 % dans la cohorte 1960 et elles ne sont pas assez fréquentes pour apparaître dans une typologie à sept classes dans la cohorte 1975[133]. Comme chez les femmes, les parcours d'employés qualifiés masculins se substituent peu à peu aux trajectoires d'employés peu qualifiés bien que les passages au sein de ce groupe restent stables dans les trois cohortes (entre 7 % et 9 % des hommes ont occupé un tel type d'emploi).

[133] Dans la cohorte 1975, le type de carrière construite autour des employées peu qualifiées apparaît à partir d'une classification à huit classes non reproduite ici. Elle regroupe 4 % des parcours.

Malgré la hausse de l'emploi peu qualifié constatée depuis le milieu des années 1990 (Rose, 2012, 2009 ; Alonzo, 2005 ; Méda et Vennat, 2004), les parcours des employé·e·s sont donc de moins en moins souvent catégorisés comme peu qualifiés. Ce résultat est d'autant plus surprenant que la définition adoptée a tendance à sur-estimer la part de l'emploi peu qualifié (voir l'annexe 5.2 page 442). Une piste de recherche en lien avec le niveau de formation des actif·ve·s est peut-être à creuser : il est possible que les emplois d'employé·e·s peu qualifié·e·s apparaissent de plus en plus comme des tremplins pour la cohorte 1975 qui a, comparativement aux cohortes précédentes, plus de ressources en termes de diplôme pour s'en extraire et bénéficier ainsi d'une trajectoire ascendante (nous reviendrons sur ce point dans le chapitre 7). Il convient aussi de souligner que les travaux qui montrent une tendance à l'augmentation de l'emploi peu qualifié la circonscrivent aux années 1990-2000. Or, les données exposées ici couvrent une période qui s'étend jusqu'en 2016 pour la cohorte 1975 : il est envisageable que cette tendance soit achevée ou mise entre parenthèses depuis le milieu des années 2000.

Les emplois d'employé·e·s, qui conjuguent une inscription dans le secteur tertiaire et un faible niveau de reconnaissance en matière de qualification, engendrent des parcours professionnels moins linéaires que ceux construits autour des autres catégories socioprofessionnelles. C'est en particulier le cas pour les employé·e·s peu qualifié·e·s : la moitié des individus dont le parcours socioprofessionnel est construit autour de la catégorie « employé·e·s peu qualifié·e·s » a connu au moins un épisode hors de l'emploi (voir le tableau 5.4 page 239). Chez les hommes, chômage et « inactivité » sont nettement plus fréquents au sein des parcours d'employés peu qualifiés que dans les trajectoires d'ouvriers peu qualifiés. Chez les femmes par contre, ils sont aussi communs dans les deux types de trajectoires.

.

2.5. Le déclin des carrières d'ouvriers

Bien que la tertiarisation du système productif français soit un phénomène de longue date (rappelons qu'en France depuis les années 1930 les effectifs du secteur tertiaire sont supérieurs à ceux de l'industrie), l'image des années 1960 est celle du « règne de la grande entreprise industrielle marquée par une organisation du travail de type fordiste ou

taylorien » (Marchand, 2010b, p. 1). Depuis, le déclin du secteur industriel s'est traduit par une forte baisse du poids des ouvrier·ère·s au sein de la structure socioprofessionnelle : ces dernier·ère·s représentaient 39 % de la population en emploi en 1962 contre 21 % en 2017. Dans le même temps, le poids des emplois industriels (*i.e* du secteur secondaire) a lui aussi été divisé par deux (30 % *versus* 14 %). Aujourd'hui, non seulement les ouvrier·ère·s sont de moins en moins nombreux·ses du fait des transformations qui touchent l'appareil productif (et en particulier l'automatisation et les délocalisations dans le secteur secondaire) mais elles et ils n'exercent plus nécessairement dans le secteur industriel. Une partie de ces emplois a en effet été réaffectée au secteur tertiaire par le biais d'externalisation de fonctions : c'est ce qui explique en partie la forte croissance des emplois de production dans les services, dans la manutention ou la logistique par exemple[134].

L'analyse longitudinale confirme une baisse du poids des carrières ouvrières chez les hommes, plus forte en ce qui concerne les emplois d'ouvriers qualifiés (comme les chauffeurs, les conducteurs d'engins ou les soudeurs qualifiés) que pour les emplois d'ouvriers peu qualifiés (ouvriers de production non qualifiés, nettoyeurs, ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture, etc.) : le poids des carrières ouvrières aurait ainsi diminué entre les deux dernières cohortes, passant de 41 % dans la cohorte 1945 à 35 % dans la cohorte 1960 et à 17 % dans la cohorte 1975. Les passages par un emploi d'ouvrier connaissent également une baisse : dans les cohortes 1945 et 1960, plus de 40 % des hommes ont occupé un emploi d'ouvrier qualifié entre 22-24 ans et 37-39 ans contre seulement 34 % dans la cohorte 1975. Cette réduction est particulièrement sensible en début de carrière. La diminution du poids relatif du groupe ouvrier observable d'un point de vue transversal se traduit donc de façon effective dans les trajectoires professionnelles masculines : les hommes embrassent moins souvent une carrière d'ouvrier. Le constat est différent pour la population féminine : les carrières ouvrières (qualifiées ou peu qualifiées) seraient presque toujours aussi fréquentes dans la cohorte 1975 (10 %) que dans la cohorte 1945 (10 %) ou la cohorte 1960 (14 %).

[134] La figure de l'ouvrier·ère de l'industrie automobile ou des autres biens manufacturés fait progressivement place à ce que Philippe Alonzo qualifie de « nébuleuse des salariés d'exécution des services » (Alonzo, 2005, p. 277).

La diminution du poids des trajectoires ouvrières au sein des parcours masculins s'explique essentiellement par la baisse des emplois d'ouvrier·ère·s qualifié·e·s entre la cohorte 1960 et la cohorte 1975. Quelle que soit la cohorte, les carrières d'ouvriers peu qualifiés resteraient à un niveau stable compris entre 9 % et 12 % des trajectoires masculines (voir le tableau 5.3 page 234). Par contre, alors que dans les cohortes 1945 et 1960 environ un quart des hommes aurait suivi une carrière de type « ouvrier qualifié », ce n'est le cas que de 7 % d'entre eux dans la cohorte 1975. Non seulement les carrières ouvrières des hommes de la dernière cohorte s'inscrivent moins dans la durée que celles des cohortes précédentes, mais les passages comme ouvriers qualifiés sont eux aussi de plus en plus rares : dans les deux premières cohortes, environ 30 % des hommes avaient exercé comme ouvriers non qualifiés mais cette part n'est que de 23 % dans la cohorte 1975.

Autre phénomène d'importance sur lequel on reviendra dans le chapitre 7, l'élévation du niveau de diplôme. Elle concerne tous les groupes socioprofessionnels mais est particulièrement nette au sein du groupe ouvrier et en particulier parmi les ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s : 27 % des ouvriers et 35 % des ouvrières de la cohorte 1975 possèdent un diplôme au moins égal au baccalauréat alors que cette situation était rarissime au sein de la première cohorte[135]. Cela interroge sur la correspondance entre la certification attestée par le niveau de diplôme et la qualification de l'emploi. Un élément d'explication pourrait relever des transformations du système productif. Bien que l'industrie reste leur premier secteur employeur, les ouvrier·ère·s exercent de plus en plus dans le secteur tertiaire. Les emplois ouvriers se développent de plus en plus dans le secteur public mais aussi, dans une moindre mesure, dans le commerce et la réparation. Or, la qualification est une notion variable selon les secteurs d'activité (Rose, 2012, 2009). Il est donc possible de supposer que le secteur tertiaire constitue un espace au sein duquel la reconnaissance de la qualification des ouvrier·ère·s et de leur emploi est plus fluctuante que dans le secteur industriel où elle a fait l'objet d'une régulation négociée de longue date entre syndicats et patronat.

Fortement marquées par la dimension du genre (comme le groupe des employé·e·s), les carrières des ouvrier·ère·s ne suivent pas les mêmes logiques bien que l'on observe une

[135] N'omettons pas de prendre en considération la création des baccalauréats technologiques et professionnels qui a largement participé à l'augmentation du niveau de diplôme moyen.

tendance au rapprochement au fil des cohortes. Les carrières d'ouvrières sont en particulier beaucoup moins souvent inscrites dans l'emploi qualifié que les carrières d'ouvriers (voir le tableau 5.3 page 234) alors que les femmes, qu'elles soient ouvrières qualifiées ou peu qualifiées, sont en moyenne plus diplômées que leurs homologues masculins. Pour D. Kergoat (1992a, 1984a, 1978) ceci peut s'expliquer par un problème de reconnaissance quant à la qualification des emplois ouvriers féminins : la qualification des ouvrières ne s'acquérant pas par des canaux institutionnels reconnus, elle peut être niée par les employeur·euse·s. Peut-on pour autant supposer que la même logique est à l'œuvre au sein de la dernière cohorte, nettement plus diplômée que les précédentes mais dont le décalage entre la formation et l'emploi est maximum ? Au vu des données, il est possible que cette tendance soit de moins en moins effective, comme en témoigne la stagnation des trajectoires d'ouvrières qualifiées couplée à une baisse des carrières typiques des ouvrières non qualifiées. Enfin, l'une des principales caractéristiques des trajectoires d'ouvrières (mais pas d'ouvriers) est leur instabilité. Quelle que soit la cohorte, la norme des carrières typiques des ouvrières consiste en une alternance de phases d'emploi (ouvrier) et de phase de non-emploi. Leur activité professionnelle est rarement pérenne. Dans la lignée de la réflexion initiée par D. Kergoat, ce constat invite à poursuivre une analyse qui articule les rapports sociaux de sexe et de classe et à questionner l'appartenance de classe des ouvrières (Kergoat, 1978).

Encadré 5.1. Quelles évolutions pour le salariat d'exécution ?

Le salariat d'exécution regroupe les groupes socioprofessionnels « ouvrier·ère·s » et « employé·e·s » dont la caractéristique est de se situer en bas de l'échelle des PCS. Selon C. Ramaux – qui rejoint ici une position défendue par L. Chauvel (2001)–, il existe un décalage entre la perception commune de l'évolution de la structure socioprofessionnelle et la réalité objective des données (Ramaux, 2006). Le déclin du salariat d'exécution – et en particulier des effectifs d'ouvrier·ère·s – serait largement surestimé par l'opinion publique. Influencé·e·s par les discours sur l'économie de la connaissance et la croissance des emplois très qualifiés (sur laquelle s'appuie largement la stratégie européenne de Lisbonne en 2000) mais aussi par l'invisibilité des employé·e·s et ouvrier·ère·s au sein de l'espace médiatique et politique, nous en oublions presque que les ouvrier·ère·s constituent toujours le groupe

socioprofessionnel le plus important chez les hommes et que le salariat d'exécution regroupe encore aujourd'hui la moitié de la population active (voir l'annexe 5.9 page 463).

L'ensemble de la littérature portant sur l'évolution des groupes socioprofessionnels s'entend sur le double constat de déclin du groupe « ouvrier » concomitant au développement du groupe « employé ». Qu'observe-t-on au niveau des carrières ? Au premier abord, la part des parcours qui s'effectuent au sein du salariat d'exécution tendrait à diminuer au fil des cohortes : les trajectoires d'ouvrier·ère·s (qualifié·e·s et peu qualifié·e·s) et d'employé·e·s (qualifié·e·s et peu qualifié·e·s) représenteraient 51 % de l'ensemble des parcours masculins dans la cohorte 1945 et 49 % dans la cohorte 1960 mais seulement 32 % dans la cohorte 1975. Chez les femmes, la tendance est identique : ces parcours regrouperaient 45 % des trajectoires dans la première cohorte, 48 % dans la deuxième et 33 % dans la troisième. Mais cette baisse apparente du poids relatif du salariat d'exécution est à nuancer : dans la cohorte masculine de 1975, 11 % des parcours seraient marqués par leur éloignement à l'emploi (voir le graphique 5.6 page 230). Or, dans la très grande majorité des cas, le fait d'être sans emploi ne constitue qu'une situation temporaire pour des jeunes qui vont ensuite trouver un emploi au sein du salariat d'exécution (principalement dans le groupe ouvrier). Chez les femmes aussi, les parcours éloignés de l'emploi (18 % des trajectoires) concernent majoritairement des personnes qui relèvent du salariat d'exécution. Pour ajuster au mieux la comparaison, il faudrait donc ajouter 11 points de pourcentage au taux relevé chez les hommes de la cohorte 1975 et 18 points chez les femmes. Les carrières au sein du salariat d'exécution représenteraient alors 43 % - 44 % des parcours dans la cohorte 1975. Au final, les carrières se déroulant au sein du salariat d'exécution conservent donc un poids assez similaire dans les trois cohortes.

Enfin, la conséquence du développement du groupe d'employé·e·s et du déclin de celui des ouvrier·ère·s est que le salariat d'exécution se féminise largement. Or, comme nous l'avons vu dans le deuxième chapitre, une partie non négligeable de ces emplois a pour particularité de s'effectuer à temps partiel. L'analyse de la féminisation du salariat d'exécution ne peut donc faire l'économie d'une observation qui associe ségrégation professionnelle sexuée et recours au temps partiel, sur le modèle de l'étude de K. Briard (2019).

2.6. Les trajectoires hors de l'emploi : à la recherche des « chômeur·euse·s chroniques »

Les données issues de l'EDP confirment le constat fait dans le premier chapitre : une analyse qui tient compte à la fois des situations d' « inactivité » et de chômage permet de relativiser le postulat d'une déstabilisation généralisée des carrières expliquée par la croissance du non-emploi. La population féminine est de plus en plus intégrée dans le système d'emploi : parmi les femmes âgées de 30 ans, la part de personnes sans emploi a été divisée par deux entre les cohortes 1945 et 1975 (de 22 % à 11 %). 60 % des femmes de la cohorte 1945 ont connu au moins un épisode de non-emploi sur les trois moments observés contre « seulement » 31 % dans la cohorte 1975 (voir le tableau 5.4 page 239). Les épisodes de chômage se sont bien multipliés au fil des cohortes pour les hommes comme pour les femmes mais l'ampleur de ce phénomène reste inférieure à celle de la baisse des situations durables d' « inactivité ».

En conséquence, les « parcours hors de l'emploi » connaissent une nette baisse au sein de la population féminine (voir le tableau 5.3 page 234): ils formeraient 26 % à 27 % des trajectoires dans les cohortes 1945 et 1960 contre « seulement » 18 % dans la cohorte 1975. La nature même de ce type de parcours s'est modifiée : dans la première cohorte, les épisodes d'emploi sont très rares et les femmes hors de l'emploi le restent au moins jusqu'à l'âge de 37 ans ; dans la deuxième cohorte, plus de la moitié des femmes qui s'inscrit dans ce type de trajectoire a exercé au moins un emploi, le plus souvent comme employée peu qualifiée ; enfin, dans la dernière cohorte, les parcours qui se déroulent exclusivement hors de l'emploi sont très minoritaires. Dans la cohorte 1975, le non-emploi reste fréquent en début de carrière – environ 30 % des femmes des cohortes 1945 et 1960 sont sans emploi lors de la première observation, 24 % dans la cohorte 1975 – mais, pour une grande majorité de femmes, il ne s'inscrit plus dans la durée puisque dès l'âge de 30 ans « seuls » 11 % d'entre elles sont sans emploi (9 % à l'âge de 39 ans) contre respectivement 31 % et 38 % dans la cohorte 1945.

Chez les hommes, le développement du non-emploi est manifeste en début de carrière entre les cohortes 1945 et 1960 ; il ne se poursuit pas ensuite : la part d'hommes ayant été

au moins une fois au chômage ou « inactif » s'est considérablement accrue entre les deux premières cohortes (de 10 % à 23 %) alors qu'elle est de 16 % dans la cohorte 1975 (voir le tableau 5.4 page 239). Dans les trois cohortes étudiées, une classification en sept types permet de faire émerger une classe particulière de parcours masculins dont la caractéristique est de connaître une arrivée différée dans le système d'emploi (pour les cohortes 1960 et 1975)[136]. Les trajectoires durablement éloignées de l'emploi, telles qu'eles existent dans la population féminine sont extrêmement minoritaires : 2 % des hommes dans la cohorte 1945 ont été sans emploi lors d'au moins deux observations. Cette part est de 6 % dans la cohorte 1960 et 3 % dans la cohorte 1975. Le calendrier du non-emploi masculin s'est également transformé : dans la première cohorte, les hommes sont moins souvent en emploi vers l'âge de 40 ans ; dans la deuxième cohorte, le taux de non-emploi est proche quel que soit l'âge ; dans la dernière cohorte, le non-emploi touche presque exclusivement les jeunes. Ces résultats tendent à confirmer l'hypothèse de déstabilisation de l'entrée dans la vie active développée dans le chapitre précédent.

Ces données semblent par contre de nature à contredire l'idée de l'émergence d'une catégorie de « chômeur·euse·s chroniques » développée par L. Chauvel (1998a) : pour lui, depuis la fin des « trente glorieuses », le chômage serait progressivement devenu permanent (chômage de longue durée) ou répétitif (travailleur·euse·s précaires ou intermittent·e·s) et tendrait à se stabiliser sur certains populations. Comme on l'a déjà affirmé, il est vrai que le chômage était très marginal jusque dans les années 1970. Toutefois, l' « inactivité » était alors un état fréquent parmi la population féminine. Mais au cours du dernier demi-siècle, la baisse du non-emploi est manifeste. C'est ce qui explique qu'il n'est pas possible d'identifier une classe particulière de personnes qui serait chroniquement sans emploi chez les hommes. Il ne s'agit pas de dire que ce type de parcours n'existe pas, mais seulement qu'il n'a pas un poids numérique suffisant pour constituer un groupe en tant que tel dans une typologie à sept classes. Chez les femmes, le poids de ce type de trajectoire est en nette baisse entre les cohortes 1960 et 1975 (voir les graphiques 5.3 page 227 et 5.5 page 229) ; surtout, cette classe est de plus en plus ouverte sur les

[136] Voir les graphiques 5.4 page 228 et 5.6 page 230.

autres groupes socioprofessionnels ce qui signifie que les femmes qui relèvent de ce type de parcours occupent de plus en plus souvent un emploi.

La généralisation du salariat, la tertiarisation, la féminisation et l'augmentation du niveau de qualification sont étroitement imbriquées et expliquent les évolutions observables d'un point de vue transversal[137] : diminution du poids des carrières ouvrières et croissance des parcours d'employé·e·s avec un maintien global du poids du salariat d'exécution ; développement et féminisation des parcours menés au sein du salariat supérieur ; intégration massive des femmes au sein des professions intermédiaires. Le tableau brossé correspond dans les grandes lignes aux tendances identifiables d'un point de vue transversal. Mais en portant le regard sur le cycle de vie professionnel, il permet toutefois de saisir les modifications de la structure socioprofessionnelle avec une finesse accrue. Ceci nous a conduit à interroger deux points de la pensée de L. Chauvel (1998a) : l'idée de la fin de l'aspiration par le haut de la structure socioprofessionnelle française et l'émergence d'une catégorie de chômeur·euse·s chroniques. Comme on le verra dans le prochain chapitre, ce cadre d'analyse est également à même de saisir les mobilités socioprofessionnelles au cours du cycle de vie. Deux résultats demandent par ailleurs à être confirmés : d'abord la relative stabilité du poids des trajectoires d'indépendants chez les hommes – qui apparaît contradictoire avec l'observation transversale, et ensuite la baisse de la part des employé·e·s peu qualifié·e·s qui peut s'avérer être une tendance récente et mériterait des investigations plus poussées.

3. Des univers socioprofessionnels toujours fortement sexués

Comme on l'a vu dans la première partie, les niveaux d'emplois des femmes tendent à se rapprocher de ceux des hommes. Toutefois, des différences sexuées demeurent et celles-ci sont largement liées à la nature de l'activité exercée. Les résultats de l'analyse longitudinale confirment le maintien de différences sexuées en matière d'appartenance

[137] Ces quatre tendances se conjuguent avec une cinquième, qui n'est pas développée ici : le vieillissement de la population active. Selon le COE, 27 % des travailleur·euse·s étaient âgé·e·s de 15 à 29 ans en 1962 ; leur part atteint 33 % en 1975 et redescend à 19 % en 2012. Parallèlement, les actif·ve·s de 50 ans et plus représentaient 32 % de la population en emploi en 1962, 19 % en 1990 et 28 % en 2012 (COE, 2014).

socioprofessionnelle en dépit d'une convergence dans les carrières des hommes et des femmes. Au sein du salariat d'exécution, la frontière est toujours nette entre deux univers longtemps construits en opposition (Alonzo, 2005) : un groupe toujours très féminisé (celui des employé·e·s) et un groupe à tendance très masculine (les ouvrier·ère·s). Les femmes sont par ailleurs plus souvent présentes dans les emplois peu qualifiés. A l'autre extrémité des positions socioprofessionnelles, le groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures est encore en cours de féminisation. Les professions intermédiaires constituent quant à elles un vivier important d'emplois pour les femmes. Chez les indépendant·e·s la polarisation selon le sexe s'accentue du fait du développement de l'activité professionnelle salariée féminine.

3.1. Les apports des travaux sur la ségrégation professionnelle sexuée

Il est d'usage de distinguer deux types de ségrégation en matière de division sexuelle du travail : la ségrégation verticale et la ségrégation horizontale. La ségrégation verticale désigne la sous-représentation des femmes dans des professions attractives en matière de salaire ou de prestige. La ségrégation horizontale renvoie quant à elle à une sous-représentation des femmes ou des hommes dans certaines professions. La ségrégation hiérarchique – qui consiste en une répartition inégalitaire des femmes et des hommes sur l'échelle socioprofessionnelle – peut être appréhendée comme à l'intersection entre les deux types de ségrégation : elle renvoie à une forme de ségrégation verticale au sens où la nomenclature des PCS hiérarchise les groupes socioprofessionnels ; mais elle relève également de la ségrégation horizontale dans la mesure où les groupes socioprofessionnels s'inscrivent également dans des secteurs d'activités : la plupart des emplois d'ouvrier·ère·s sont toujours exercés dans le secteur industriel alors que les employé·e·s relèvent majoritairement du secteur tertiaire ; les cadres et les professions intermédiaires, bien que présent·e·s dans l'industrie, sont nettement plus nombreux·ses dans le secteur tertiaire.

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes emplois ce qui a des répercussions sur leur niveau de salaire. Selon Damian Grimshaw et et Jill Rubery (2007)[138], ces inégalités s'expliquent en partie par :

- Un défaut de visibilité : les métiers occupés par les femmes tendent à être indifférenciés en termes de rémunérations et d'échelons.
- Un défaut de valorisation : les grilles de qualification sont souvent élaborées sur les modèles des compétences traditionnellement masculines.
- Un appel au registre de la vocation : les compétences sont supposées être attachées à la « nature » même des femmes (rapidité, précision, soin, etc.).
- Un défaut de valeur ajoutée : les postes occupés principalement par des femmes produiraient une valeur économique plus faible – ou plus difficile à évaluer – que ceux occupés traditionnellement par des hommes.
- La variance : les parcours professionnels masculins sont considérés comme une norme ; l'emploi féminin apparaissant plus souvent « spécifique », non comparable.

Ces inégalités qui se traduisent dans des politiques de gestion du personnel différenciées selon le sexe contribuent au maintien d'une division du travail entre femmes et hommes.

La mesure des différentes formes de ségrégation n'est pas stabilisée, plusieurs méthodes coexistent dans la littérature mais toutes identifient des métiers ou des familles de métiers féminisés *versus* masculinisés[139]. Si l'observation des carrières socioprofessionnelles telle qu'on l'a menée dans le cadre de ce travail ne permet pas d'interroger directement la question de la ségrégation professionnelle sexuée, des éléments confirment toutefois la persistance d'une division sexuée des univers socioprofessionnels, en particulier au sein du salariat d'exécution. Ils offrent également le moyen d'en restituer le caractère dynamique.

3.2. Des tendances contraires dans les différents espaces socioprofessionnels

La féminisation de la population active s'est-elle accompagnée d'une baisse de la ségrégation socioprofessionnelle sexuée ? Les données mobilisées montrent une réelle diminution de la ségrégation sexuée qui s'explique par le développement des carrières au

[138] Cités par K. Briard (Briard, 2019).

[139] Pour une synthèse de ces méthodes voir l'article de K. Briard (Briard, 2019).

sein du salariat intermédiaire et supérieur. Cependant, la division sexuelle du travail est toujours à l'œuvre au sein du salariat d'exécution, lequel rassemble près de la moitié des trajectoires des différentes cohortes de travailleur·euse·s. Elle relativise fortement l'idée d'un partage de l'emploi entre femmes et hommes : les femmes se sont finalement peu insérées dans les emplois traditionnellement masculins mais elles n'ont pas massivement investi les nouveaux métiers du secteur tertiaire.

Le premier constat est celui d'une nette tendance à la mixité à l'œuvre au sein du salariat intermédiaire et supérieur, portée avant tout par la hausse du niveau d'études moyen féminin. Comme on l'a déjà souligné, le groupe des professions intermédiaires est beaucoup plus mixte que les autres groupes socioprofessionnels, et cela dans les trois cohortes observées : les classes construites autour de cette catégorie ont un poids proche dans l'ensemble des carrières des femmes et des hommes en emploi. A 30 ans, la part des femmes qui ont appartenu à ce groupe socioprofessionnel a considérablement augmenté entre les cohortes, passant de 19 % à 43 %. Le salariat intermédiaire constitue l'un des espaces socioprofessionnels qui a accueilli le plus de femmes. Une logique similaire est à l'œuvre dans le salariat supérieur : alors que les femmes en étaient largement exclues dans la cohorte 1945, elles ont depuis largement investi le groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures ; dans la cohorte 1975 à 30 ans, plus de quatre cadres sur dix sont des femmes.

Mais parallèlement les univers socioprofessionnels relevant du salariat d'exécution restent très polarisés selon le sexe. Quelle que soit la cohorte considérée, le groupe ouvrier est essentiellement masculin. Les femmes sont en particulier absentes des emplois d'ouvrières qualifiées : à 30 ans, 9 % des femmes de la cohorte 1945 sont ouvrières peu qualifiées et seulement 2 % sont ouvrières qualifiées ; ces parts sont respectivement de 7 % et 2 % dans la cohorte 1960 et de 5 % et 2 % dans la cohorte 1975. En miroir inversé, et bien que les carrières d'employé·e·s prennent un poids de plus en plus important au sein des parcours masculins, les femmes sont toujours très largement majoritaires dans ce groupe socioprofessionnel (Chenu, 1990), en particulier parmi les employé·e·s peu qualifié·e·s. Et, comme on l'a déjà souligné, la division sectorielle (industrie-masculin/tertiaire-féminin) se combine également à une division en matière de qualification au détriment des femmes. Par

ailleurs, l'insertion professionnelle des femmes s'est principalement effectuée au sein du salariat et non dans les emplois d' « indépendantes » (agricultrices, artisanes, commerçantes, cheffes d'entreprise) dont elles sont de plus en plus exclues du fait de l'affaiblissement du modèle traditionnel d'activité féminine conçue comme appui à l'activité masculine.

D'un côté, le salariat supérieur s'est largement féminisé tout en restant toujours majoritairement masculin. De l'autre, les univers socioprofessionnels relevant du salariat d'exécution sont toujours fortement sexués. Si les femmes ont largement contribué à la croissance du salariat supérieur, le développement de l'emploi féminin n'a donc pas modifié en profondeur la composition socioprofessionnelle du salariat français : les femmes se sont surtout insérées dans des groupes déjà féminisés (employé·e·s) ou mixtes (professions intermédiaires), ce qui a des conséquences sur de multiples dimensions de leur parcours professionnel, comme le souligne A. Gauvin :

> « La faible diversification des emplois féminins associée au développement des services a eu en réalité une incidence plutôt négative sur les conditions d'emploi des femmes, en termes de qualification, de rémunération, de nature des contrats (à la faveur du temps partiel ou des contrats temporaires), de représentation sociale, et de conditions de travail. » (Gauvin, 1995, p. 563).

Cette vue d'ensemble globale des mutations de la structure socioprofessionnelle sur le moyen terme tend donc à confirmer les résultats des travaux portant sur la dimension sexuée de la ségrégation socioprofessionnelle qui insistent sur le maintien de la concentration d'hommes dans des métiers traditionnellement masculins (les femmes représentent toujours moins de 3 % des ouvrier·ère·s qualifié·e·s du second œuvre du bâtiment)[140] et sur le maintien d'une très forte majorité de femmes dans des emplois traditionnellement féminins (on compte moins d'1 % d'hommes parmi les assistant·e·s maternel·le·s).

Enfin, l'arrivée massive de femmes dans le système d'emploi s'est accompagnée d'une augmentation de la polarisation de l'emploi féminin. L'emploi des femmes a progressé dans les postes de haut niveau traditionnellement occupés par des hommes et en faveur des

[140] Voir l'annexe 5.12 page 465.

catégories peu qualifiées des services, déjà largement féminisés : services aux ménages, commerce, hôtellerie, restauration. Cette polarisation de l'emploi féminin s'auto-renforce : les femmes cadres deviennent employeuses de main d'œuvre féminine dans le domaine des services aux particulier·ère·s (Lurol, 2001 ; Gauvin, 1995). Cette tendance s'observe également au sein des professions administratives, ainsi que l'expliquent M. Maruani et E. Reynaud :

> « Du point de vue de la répartition par professions, on observe une sorte de bi-polarisation à l'intérieur de la population active féminine :
>
> - des emplois féminins qualifiés se développent dans certains secteurs et permettent à des femmes d'accéder à des professions intellectuelles, scientifiques et techniques (cadres supérieurs du secteur public, enseignantes, médecins, avocats, etc.) ;
> - la féminisation massive et généralisée des professions administratives se renforce en même temps que la concentration des femmes dans les emplois peu qualifiés de l'administration et des services. » (Maruani et Reynaud, 1993 [2004], p. 48).

A cette forme de segmentation verticale s'ajoute une segmentation en matière de temps de travail soulignée dans le deuxième chapitre. La lecture sexuée reste donc une clé de lecture essentielle à l'analyse des transformations des carrières socioprofessionnelles : elle permet à la fois d'observer les inégalités entre les sexes mais aussi celles qui se forment au sein de la population féminine.

Conclusion

Ce chapitre a permis d'identifier et d'exposer les principaux types de parcours repérables dans les différentes cohortes au regard des positions occupées entre l'âge de 22-24 ans et l'âge de 37-39 ans. Les constats rejoignent en partie ceux établis à partir d'analyses transversales : l'essor des salariats intermédiaire et d'encadrement et le déclin du poids du monde ouvrier. D'autres pistes mériteraient une investigation plus approfondie : la stabilité des trajectoires d' « indépendant·e·s » dans la population masculine et la baisse du poids des carrières d'employé·e·s peu qualifié·e·s. L'analyse exploratoire des débuts de parcours confirme par ailleurs les hypothèses développées dans les parties précédentes. En premier lieu, la nette diminution du poids relatif des carrières « hors emploi » (chômage et « inactivité ») contredit la thèse d'une croissance d'« exclu·e·s » chroniques ou

permanent·e·s du système d'emploi (chapitre 1). De plus, la concentration des épisodes de non-emploi sur les jeunes en début de vie active est nettement visible dans les tapis de trajectoires : elle va dans le sens d'une déstabilisation des débuts de parcours mais non dans celui d'un bouleversement généralisé (chapitre 4). Par ailleurs, le maintien d'un niveau de protection important dans les carrières de cadres et de professions intermédiaires se traduit par la faible fréquence des épisodes de non-emploi, ce qui tend à infirmer l'existence d'un phénomène massif de déstabilisation des stables (Castel, 2009, 1995) qui favoriserait les cohortes insérées dans la vie active au cours des « trente glorieuses » au détriment des générations suivantes (Chauvel, 2016, 1998a). Cette approche a enfin permis d'illustrer à la fois une permanence des rôles sexués au sein de la division du travail dans le salariat d'exécution et dans les statuts d' « indépendant·e·s » mais aussi un affaiblissement de cette tendance qui s'explique par le développement du salariat intermédiaire et du salariat d'encadrement, espaces du salariat qui ont accueilli de nombreuses femmes au fil des années et des cohortes.

Cette exploration de données menée à partir de l'Echantillon Démographique Permanent se veut être une première approche essentiellement exploratoire et descriptive. Elle demande à être complétée à plusieurs niveaux. Tout d'abord, comme on l'a déjà souligné, le nombre de moments d'observation est très limité : la poursuite de l'observation de la carrière des membres de la cohorte 1975 permettra de compléter la comparaison cohortale (mais il nous faudra attendre 2022 pour obtenir un quatrième point d'observation !)[141]. Un travail de description plus fin reste également à être mené : pour chaque groupe socioprofessionnel, il apparaît essentiel de détailler les catégories socioprofessionnelles afin d'observer des évolutions intra-groupes.

Malgré ces limites, cette étude exploratoire des parcours socioprofessionnels offre une vision dynamique hors de portée des analyses transversales. D'une façon générale, l'approche sous l'angle des carrières permet de ne pas réduire les groupes socioprofessionnels à une perspective « fixiste » mais met au contraire l'accent sur la circulation entre groupes qui restitue la complexité des trajectoires. L'analyse cohortale

[141] Pour observer la position socioprofessionnelle de la cohorte 1975 vers l'âge de 45 ans, il faudra en effet compiler les données issues des enquêtes annuelles de recensement entre 2018 et 2022.

permise par la méthode d'appariement optimal et la classification permettent de mettre à jour les grandes tendances qui ont façonné la première moitié des carrières professionnelles des trois cohortes. Pour des raisons d'accès aux données, les études sur le sujet ont étudié les mobilités socioprofessionnelles avant de s'intéresser aux carrières « longues ». Cependant, l'analyse longitudinale des parcours constitue bien un préalable à l'analyse des mobilités : elle donne un premier cadrage des configurations dans lesquelles elles vont se déployer. C'est l'objet du chapitre suivant.

Chapitre 6. Des mobilités multipliées ?

L'emploi à vie, c'est fini ! Selon l'opinion commune, les travailleur·euse·s actuel·le·s sont amené·e·s à changer plusieurs fois d'emploi, de métier et d'établissement au cours de leur carrière. Au cours des « trente glorieuses » il était possible de « faire carrière » dans une même entreprise par les voies de la promotion professionnelle : c''est ainsi que les ouvriers masculins avaient la possibilité de devenir contremaitres et que les membres des professions intermédiaires pouvaient espérer atteindre le statut de cadre sans pour autant être diplômés du supérieur. Mais dans un système d'emploi caractérisé par un chômage de masse et la croissance du niveau d'études moyen, les phénomènes de déclassement et les mobilités entre emploi et non-emploi seraient de plus en plus fréquents et les mobilités ascendantes se raréfieraient. En 50 ans, la mobilité professionnelle se serait donc non seulement intensifiée mais aussi transformée. Pour R. Castel, deux évolutions majeures auraient cours depuis la fin des « trente glorieuses » (Castel, 1995) : un mouvement de déstabilisation des stables (aucune position professionnelle ne serait aujourd'hui à l'abri d'un possible déclassement) et un blocage de la mobilité ascendante, c'est-à-dire des voies de promotion socioprofessionnelle. C'est pour faire face à ces évolutions souvent présentées comme inéluctables que les politiques d'emploi se sont largement orientées – sous l'impulsion européenne – vers la construction individuelle de l'« employabilité » qui doit permettre aux travailleur·euse·s de s'adapter aux transformations de leur emploi, voire de changer de métier pour faire face aux mutations du système d'emploi.

Dans le chapitre précédent, on a pu étudier la structure des carrières socioprofessionnelles et noter les transformations qui ont eu lieu au fil des cohortes. Ce chapitre a pour ambition de compléter ce tableau en cherchant à mettre à jour la façon dont les mobilités professionnelles se sont modifiées (ou non) au sein des parcours typiques repérés dans les trois cohortes. Par cette entrée, on reviendra sur les constats qui se trouvent en amont de la pensée des tenant·e·s de la thèse d'inversion tendancielle du progrès social : les mobilités professionnelles se sont-elles accrues ? Les mobilités « négatives » que constituent les déclassements et les mobilités entre emploi et non-emploi ont-elles réellement remplacé les trajectoires promotionnelles ? Après avoir établi des constats globaux, il s'agira enfin de mieux caractériser les différents types de parcours établis dans le chapitre 5 en observant les mobilités qui se déroulent en leur sein.

1. Les mobilités socioprofessionnelles des femmes et des hommes : état des lieux

Elément central de l'analyse des parcours, la mobilité professionnelle regroupe « tous les changements intervenus dans la situation d'un individu vis-à-vis de l'emploi » (Duhautois, Petit et Remillon, 2012, p. 21). Comme dans le chapitre précédent, on s'intéresse ici à une dimension particulière des parcours professionnels des trois cohortes : celle liée à la mobilité socioprofessionnelle en cours de carrière, qui désigne ici un changement de groupe socioprofessionnel[142] entre deux dates d'observation (entre 22-24 ans et 30-31 ans d'une part et entre 30-31 ans et 37-39 ans d'autre part). La mobilité socioprofessionnelle peut être interne ou externe à l'entreprise et s'accompagner ou non d'une évolution salariale, d'un changement de secteur d'activité ou de statut. Elle est par contre nécessairement associée à un changement de profession[143] et traduit une modification du statut social et juridique du/de la travailleur·euse.

La déstabilisation des carrières professionnelles se traduirait par l'accroissement des mobilités, notamment socioprofessionnelles. La multiplication des sorties et des entrées dans l'emploi et des déclassements ainsi que le phénomène conjoint de blocage des mobilités ascendantes apparaitraient comme des tendances lourdes dans les trajectoires professionnelles depuis la fin des « trente glorieuses ». Ces constats se basent sur des observations menées au cours des années 1990. Mais, comme on va le voir, ils apparaissent discutables au regard des résultats issus de travaux plus récents.

1.1. La déstabilisation des carrières sous l'angle des mobilités

L'idée selon laquelle les mobilités professionnelles seraient en hausse est un constat souvent partagé dans la littérature sociologique. Dès 1988, Henri Mendras insiste sur la

[142] Entendu ici comme dans le chapitre précédent comme le niveau 1 des PCS complété par une information sur la qualification des ouvrier·ère·s et employé·e·s et qui regroupe les agriculteur·rice·s, artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise dans une unique catégorie.

[143] Un changement de profession au sens statistique du terme car il est possible que certains individus connaissent une mobilité socioprofessionnelle qui ne soit, dans les faits, pas conjuguée à une modification de leur activité.

généralisation des mobilités qui toucherait avec force les « classes moyennes ». Pour lui, cette croissance des mobilités s'explique principalement par l'augmentation des possibilités de promotions offertes par le système d'emploi des « trente glorieuses », ainsi que le soulignent P. Auer et B. Gazier :

> « Etant beaucoup plus nombreux, les individus en mobilité ne sont plus des exceptions, mais au contraire apparaissent comme "normaux" dans la vie sociale. […] La carrière est devenue une caractéristique essentielle des professions moyennes, dans lesquelles normalement on monte en grade, en dignité et en revenu à mesure que l'on avance en âge. La stabilité est devenue anormale au point de comporter une connotation péjorative, voisine de stagnation. » (Mendras, 1988 [1994], p. 81).

Mais depuis le milieu des années 1970, deux phénomènes seraient parallèlement à l'œuvre : le blocage des promotions et la croissance des mobilités descendantes. D'un côté, il serait de plus en plus difficile pour les travailleur·euse·s de s'inscrire dans une carrière ascendante ; de l'autre, aucune position ne serait absolument stable :

> « Autrefois, on pouvait gravir progressivement les échelons de la promotion interne ; voici maintenant des pyramides hiérarchiques raccourcies, voire quasi plates, qui font disparaître ces promotions alors que les exigences se renforcent ; et la transformation des qualifications traditionnelles en compétences transversales et polyvalentes a insécurisé ceux qui avaient appris un métier bien défini. » (Auer et Gazier, 2006, p. 103).

Pendant les « trente glorieuses », les entreprises offraient des emplois à vie. Mais dans un système d'emploi caractérisé par des mobilités généralisées, la progression à l'ancienneté serait de plus en plus rare et la certification par le diplôme de plus en plus nécessaire.

> « [Les entreprises] instaurèrent ainsi ce que les spécialistes de l'emploi appellent des "marchés internes", c'est-à-dire des carrières aménagées récompensant la fidélité de la majorité de leurs travailleurs et organisant leur promotion progressive. Grilles de qualifications collectives, grilles de salaires stables progressant à l'ancienneté, fort dialogue avec les syndicats : les firmes étaient devenues des institutions d'insertion, puissantes et reconnues. Il était possible pour un élève démotivé de se dire qu'après le *pensum* de l'école et en dépit d'un échec scolaire, il allait pouvoir commencer sa vraie vie, la vie professionnelle. Depuis les années 1980, tout a changé. Les grandes entreprises recrutent peu, deviennent très sélectives et souhaitent plutôt se débarrasser de leurs anciens salariés. » (*ibid*., p. 155).

L'affaiblissement des voies de promotions et des marchés internes est un constat partagé par R. Castel :

> « L'entreprise des années de croissance a constitué une matrice organisationnelle de base de la société salariale. […] la croissance permettait dans une certaine mesure de pondérer les aspirations des personnels et les objectifs de la direction en assurant la progression des revenus et des avantages sociaux et en facilitant la mobilité professionnelle et la promotion sociale des salariés. La "crise" réduit ou supprime ces marges de jeu, et les "acquis sociaux" deviennent des obstacles au regard de la mobilisation générale décrétée au nom de la compétitivité maximale. » (Castel, 1995, pp. 403-404).

La théorie du conflit générationnel s'appuie en partie sur cette idée d'une déstabilisation des parcours par le biais d'une modification de l'intensité et d'une transformation des mobilités. L. Chauvel insiste particulièrement sur l'important revirement des chances d'ascension sociale :

> « […] les jeunes seniors de 2010 sont les héritiers d'une époque qui a béni ses jeunes, au tournant des années 1960-1970, alors que les nouveaux trentenaires et quadragénaires sont bien des enfants de la crise, dont les risques de mobilité descendante se sont accrus. » (Chauvel, 1998a, p. 30).

Or, selon lui, les conditions dans lesquelles les jeunes s'inscrivent dans le système d'emploi marquent profondément l'ensemble de leur carrière :

> « Les changements profonds de conditions de salaires et d'emploi selon les classes d'âge et les générations ont eu des conséquences lourdes et durables sur le niveau de vie des ménages. […] à toute date donnée, c'est-à-dire à tout âge, les cohortes nées dans les années 1940 ont connu un destin particulièrement enviable par rapport à leurs contemporains. En termes relatifs, systématiquement, les cohortes suivantes débutent plus bas, partent de plus loin, et ne rattrapent jamais leur handicap initial. » (*ibid.,* p. 26).

Sur quels faits empiriques se basent ces constats ? Principalement sur les résultats des travaux empiriques menés sur les mobilités socioprofessionnelles dans les années 1990. Examinons rapidement les principaux apports de ces travaux ainsi que ceux des études plus récentes.

1.2. Les apports des travaux sur les mobilités socioprofessionnelles

Les études sur la mobilité socioprofessionnelle intragénérationnelle – ou en cours de carrière – sont les héritières de l'analyse de la mobilité sociale ou intergénérationnelle qui s'intéresse aux différentiels de positions entre père et fils (et beaucoup plus rarement aux positions des mères et des filles)[144]. Elles mobilisent des sources et outils communs. Les premiers travaux sur ce sujet datent des années 1990. Ils insistent sur la multiplication des sorties de l'emploi pour le chômage (Chenu, 1998 ; Goux, 1991), et aussi parfois sur la diminution des sorties vers l' « inactivité » (Chenu, 1993). Ils montrent également une baisse des mobilités ascendantes ou promotionnelles pour toutes les cohortes qui ont débuté leur vie professionnelle avant 1960 (Goux, 1991) et notamment chez les ouvrier·ère·s et les employé·e·s (Chenu, 1993). Les moins diplômé·e·s et les moins qualifié·e·s sont particulièrement concerné·e·s par ce ralentissement de la « promotion sociale » (Goux, 1991). C'est à partir de cette littérature des années 1990 qu'est posée la conclusion d'une déstabilisation massive des carrières par le biais des mobilités. Or, comme le rappelle le rapport coordonné par J-F. Germe :

> « Les conclusions [des travaux de L. Chauvel[145], A. Chenu et S. Paugam] ont progressivement imprégné notre culture collective et l'image que nous nous faisons de la transformation des carrières professionnelles. Mais ces travaux portent sur des générations anciennes étudiées à des périodes de transformations profondes des systèmes éducatif et économique. On sait peu de choses sur la carrière professionnelle des générations nées après 1960 et entrées sur le marché du travail après 1980. » (Germe et *al.*, 2003, p. 71).

Depuis le début des années 2000, les travaux sur les mobilités professionnelles se sont multipliés. Ils ont en majorité recours aux enquêtes Formation et Qualification Professionnelle (FQP) de l'Insee, parfois à l'enquête Histoire de vie (De Larquier et Remillon, 2008). Ces études montrent que certains constats pointés dans les années 1990 restent d'actualité – en particulier en ce qui concerne la montée des mobilités entre emploi et non-

[144] Sur ce sujet, voir la thèse de Louis-André Vallet (Vallet, 1992).

[145] Les travaux de L. Chauvel ne portent pas directement sur la mobilité intragénérationnelle mais sur les chances d'accès aux catégories de cadres et de professions intermédiaires. Dans son ouvrage *Le destin des générations* (Chauvel, 1998a), l'auteur montre que celles-ci se sont nettement accrues pour les cohortes nées entre 1935 et 1945 mais qu'elles régressent ou stagnent ensuite.

emploi – mais d'autres (comme la diminution des mobilités promotionnelles) sont remis en question.

De façon générale, la mobilité professionnelle est en augmentation (De Larquier et Remillon, 2008 ; Monso, 2006 ; Chapoulie, 2000) sous l'effet de la multiplication des passages par le chômage : les années 1985-1990 – pendant lesquelles les emplois à durée limitée ont connu une croissance importante – marqueraient un tournant de ce point de vue. Pour une partie croissante des actif·ve·s, la mobilité signifie un passage par le chômage (De Larquier et Remillon, 2008) mais pour une autre partie, elle reste « choisie » et s'inscrit dans le cadre une carrière ascendante (Germe et *al*., 2003, p. 23). Fortement corrélée à la conjoncture économique (*ibid.*, p. 24 et suivantes), la mobilité socioprofessionnelle est surtout constituée de mouvement de faibles amplitudes avec des passages entre des catégories voisines de métiers (Deauvieau et Dumoulin, 2010 ; Chapoulie, 2000) avec une tendance au rapprochement entre les sexes (Meron, Omalek et Ulrich, 2009 ; Chapoulie, 2000). Les promotions sont en hausse (Lainé, 2010 ; Monso, 2006), tout comme les déclassements (Monso, 2006). Mais la nouvelle donne des carrières reste très éloignée d'un modèle de mobilités généralisées (De Larquier et Remillon, 2008).

La mobilité diffère selon les groupes sociaux. Selon les travaux d'O. Monso (2006) les agriculteur·rice·s et les cadres sont les moins mobiles, à l'inverse des employés et ouvriers masculins peu qualifiés et des ouvrières. Pour Simone Chapoulie (2000) au contraire, les cadres et les professions intermédiaires sont les groupes les plus ouverts. Selon J. Deauvieau et Céline Dumoulin, les professions intermédiaires constituent effectivement le groupe socioprofessionnel le plus fluide, à l'opposé des cadres et des agriculteurs (Deauvieau et Dumoulin, 2010). Philippe Alonzo et Olivier Chardon (2006) identifient quant à eux deux groupes d'emplois peu qualifiés marqués par une forte propension à la mobilité : d'un côté, les métiers traditionnellement masculins de la mécanique, des transports, du bâtiment et des travaux publics qui conjuguent une forte rotation de main-d'œuvre et des chances importantes de promotion ; de l'autre, les emplois des personnels de services qui regroupent des métiers très féminisés dans les services aux particulier·ère·s ou parmi les agent·e·s de service de la fonction publique et qui présentent un taux de chômage faible mais des perspectives de carrière réduites.

Comme l'ensemble des mobilités, la mobilité socioprofessionnelle varie selon le niveau de diplôme (Deauvieau et Dumoulin, 2010 ; Lainé, 2010 ; Alonzo et Chardon, 2006). Elle est plus intense pour les jeunes que pour les actif·ve·s plus âgé·e·s (Deauvieau et Dumoulin, 2010 ; Lainé, 2010 ; Monso, 2006 ; Alonzo et Chardon, 2006) et diffère selon l'origine sociale avec un effet « de rappel » ou effet « cliquet » qui se traduit par un retour vers la position socioprofessionnelle occupée par le père (Thélot, 1982 ; Bertaux, 1974). Les trajectoires des hommes sont par ailleurs plus souvent promotionnelles que celles des femmes (Deauvieau et Dumoulin, 2010 ; Lainé, 2010 ; Monso, 2006 ; Alonzo et Chardon, 2006). Enfin, la mobilité est plus intense dans le secteur tertiaire que dans les autres secteurs économiques. Elle se concentre dans des *pôles* qui regroupent des segments proches – le « pôle services », le « pôle biens de consommation » et le « pôle industrie lourde » (Le Minez, 2002) – et dessine des espaces plus ou moins connectés par les flux de travailleur·euse·s.

Parallèlement à l'analyse des mobilités professionnelles qui cherche à les décrire en s'attachant aux caractéristiques des salarié·e·s, Mireille Bruyère et Laurence Lizé soulignent le poids déterminant des emplois occupés par le passé sur les trajectoires professionnelles (Bruyère et Lizé, 2010). Les auteures mettent en avant l'articulation des caractéristiques sociodémographiques des travailleur·euse·s et des attributs des emplois occupés en insistant notamment sur l'importance des facteurs liés à la taille de l'entreprise, à son secteur d'activité et à l'ancienneté dans la vie active. Ce thème est par ailleurs abordé de façon plus qualitative dans le cadre des études sur les reconversions professionnelles (Négroni, 2005). Enfin, une approche multidimensionnelle des parcours salariaux, socioprofessionnels et en matière de charge d'encadrement a été mise en œuvre par T. Amossé, Corinne Perraudin et Héloïse Petit. Elle permet d'identifier plusieurs types de parcours qui peuvent être regroupés en quatre catégories : les carrières ascendantes (25 %), les trajectoires stables (40 %), les trajectoires descendantes (20 %) et les « retraits et exclusions du marché du travail » (15 %)[146].

[146] Pour une présentation plus détaillée des principaux résultats de l'étude, voir l'annexe 6.1 page 467.

1.3. Les limites de l'approche par les mobilités

Les travaux sociologiques sur la mobilité sociale et socioprofessionnelle sont exposés à plusieurs types de critiques. L'un des « impensés »[147] de ce type d'approche consiste en l'isolement d'un seul aspect de la position sociale : la PCS est-elle un outil suffisant pour définir la position d'un individu sur l' « échelle sociale » ? D'un point de vue théorique, cette approche est justifiée par le fait que la catégorie socioprofessionnelle est une bonne traduction du statut social et juridique et qu'elle synthétise de nombreuses dimensions, elles-mêmes fortement corrélées (niveau de diplôme, niveau de salaire, etc.). D'un point de vue empirique, les arguments en faveur de l'approche par les PCS relèvent de sa facilité de mise en œuvre (Desrosières, 2008).

Qualifier les mobilités entre groupes socioprofessionnels d'ascendantes ou de descendantes implique par ailleurs d'accepter l'idée d'une hiérarchisation entre ces groupes. Sont ici considérés comme mobilités ascendantes les passages de professions intermédiaires à cadres et professions intellectuelles supérieures, d'employé·e·s non qualifié·e·s à employé·e·s qualifié·e·s, etc. Les trajectoires descendantes correspondent aux mobilités inverses. Les trajectoires entre des emplois d'ouvrier·ère·s qualifié·e·s et d'employé·e·s qualifié·e·s sont considérées comme horizontales (voir le tableau 6.1 page suivante). Mais, comme le souligne S. Chapoulie :

> « Les limites d'une telle terminologie doivent être soulignées. Tout d'abord, les mouvements recensés comportent une part d'arbitraire puisqu'ils dépendent du découpage des catégories et des regroupements qu'elles opèrent : c'est ainsi que le professeur des écoles (classé comme les instituteurs avec les professions intermédiaires) qui deviendrait professeur certifié (classé parmi les cadres) engendrerait ici un mouvement ascendant alors que ce passage n'a aucune incidence sur sa rémunération […]. En deuxième lieu, cette manière de procéder omet les promotions au sein d'une même catégorie. Enfin, une partie des mouvements catalogués comme ascendants peut ne correspondre qu'à un changement de l'intitulé de la profession telle que l'individu la déclare, sans que sa situation réelle se soit modifiée. Certains passages d'une PCS à une autre peuvent, à l'inverse, découler du reclassement d'un poste à la suite d'une modification des grilles de convention collective sans que son contenu ait changé. De surcroît, les classements statistiques n'apprennent rien sur la manière dont les intéressés

[147] Selon la formule de Rémi Sinthon (2014).

ressentent leur mobilité. Compte tenu de ces limites, la distinction entre mouvement ascendant et mouvement descendant permet de caractériser des changements qui recouvrent le plus souvent soit des améliorations, soit des détériorations de la position professionnelle des intéressés. » (Chapoulie, 2000, p. 36).

Ajoutons au nombre des limites imputables à l'outil statistique et analytique que représente la nomenclature des PCS le fait que la signification de l'appartenance à un groupe socioprofessionnel peut changer au fil du temps (Chenu, 1998 ; Merllié et Prévot, 1991) : occuper une position d'ouvrier·ère n'a pas la même signification sociale dans les cohortes successives de travailleur·euse·s. La mobilité ne peut être mesurée qu'en référence à un référentiel supposé stable et il convient de s'interroger sur la stabilité des catégories d'analyse et la confusion entre l'objet (l'étude de la mobilité socioprofessionnelle) et la méthode (les tables de mobilité), en particulier dans le cadre d'une comparaison cohortale.

La nomenclature des PCS n'est par ailleurs pas exempte de biais : elle décrit par exemple avec plus de précision les professions d'hommes que celles de femmes (Amossé, 2004). Enfin, comme on l'a déjà souligné dans le chapitre précédent, il existe des erreurs de codage qui peuvent être particulièrement importantes entre certains groupes socioprofessionnels (Chenu, 1998). Ces limites doivent être prises en compte dans l'interprétation des résultats.

Tableau 6.1. Table de recrutement et de destination

GSP d'arrivée / GSP de départ	Cadres et PIS	Professions inter.	Employé·e·s qualifié·e·s	Employé·e·s peu qualifié·e·s	Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	Ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s
Cadres et PIS		Traj. descendante	Traj. descendante	Traj. descendante	Traj. descendante t	Traj. descendante
Professions intermédiaires	Traj. ascendante		Traj. descendante	Traj. descendante	Traj. descendante	Traj. descendante
Employé·e·s qualifié·e·s	Traj. ascendante	Traj. ascendante		Traj. descendante	Mobilité horizontale	Traj. descendante
Employé·e·s peu qualifié·e·s	Traj. ascendante	Traj. ascendante	Traj. ascendante		Traj. ascendante	Mobilité horizontale
Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	Traj. ascendante	Traj. ascendante	Traj. ascendante	Traj. ascendante		Traj. descendante
Ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s	Traj. ascendante	Traj. ascendante	Traj. ascendante	Mobilité horizontale	Traj. ascendante	

Note : GSP = groupe socioprofessionnel. Lecture : les passages de professions intermédiaires à cadres correspondent à des mobilités ascendantes. Les passages de cadres à professions intermédiaires sont assimilés à des trajectoires descendantes. Les mobilités entre employé·e·s qualifié·e·s et ouvrier·ère·s qualifiées sont des mobilités horizontales. Les mobilités entre emploi et non-emploi sont exclues du champ d'analyse.

2. Des parcours moins linéaires

Les parcours socioprofessionnels apparaissent de moins en moins linéaires, en particulier pour les jeunes. Les mobilités tendent à s'accroître, en particulier pour les hommes de plus en plus exposés au risque de sortie de l'emploi.

2.1. L'accroissement des mobilités en début de carrière

Premier constat, pour les trois cohortes observées, la mobilité socioprofessionnelle est la norme sur le « cœur de carrière » (c'est-à-dire entre 22-24 ans et 37-39 ans) : dans les trois cohortes, entre 64 % et 83 % des individus ont changé de groupe socioprofessionnel au moins une fois sur la période étudiée[148]. Les femmes sont globalement moins mobiles que les hommes.

Sur l'ensemble de la période observée, le poids des personnes stables d'un point de vue socioprofessionnel est en baisse, en particulier entre les deux premières cohortes : le fait de connaître des situations socioprofessionnelles différentes aux trois moments observés – et donc d'avoir connu au moins deux mobilités socioprofessionnelles sur l'ensemble de la période observée − est plus fréquent parmi les cohortes 1960 (29 % des femmes, 31 % des hommes) et 1975 (33 % des femmes et des hommes) que parmi la cohorte 1945 (20 % des femmes et 24 % des hommes). Parallèlement, la part de personnes stables – qui n'ont connu aucune mobilité socioprofessionnelle – est en nette diminution (voir le tableau 6.2 page suivante). Ceci confirme un développement des mobilités entre les générations 1945 et 1960 (Monso, 2006 ; Chapoulie, 2000) mais aussi un frein à ce développement pour la génération 1975 qui est particulièrement marqué dans la population masculine.

[148] Sont compris ici : les mouvements entre groupes socioprofessionnels et les entrées et sorties de l'emploi (chômeur·euse·s, « inactif·ve·s », étudiant·e·s, militaires du contingent, retraité·e·s).

Tableau 6.2. Changements socioprofessionnels selon le sexe et la cohorte

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**	**Cohorte 1945**	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**
Deux changements socioprofessionnels	24 %	31 %	33 %	20 %	29 %	33 %
Un changement socioprofessionnel	51 %	50 %	50 %	44 %	47 %	48 %
Au moins un changement socioprofessionnel	*75 %*	*82 %*	*83 %*	*64 %*	*76 %*	*81 %*
Aucun changement socioprofessionnel	24 %	18 %	16 %	36 %	23 %	18 %

Source : EDP 2016, Insee.
Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.
Note : données pondérées.
Lecture : 24 % des hommes de la cohorte 1945 ont changé de groupe socioprofessionnel entre 23 et 30 ans et entre 30 et 37 ans.

Les mobilités de premières parties de carrière (entre 22-24 ans et 30-31 ans) ont un poids important dans l'augmentation des mobilités dans leur ensemble : quels que soient le sexe et la cohorte de naissance, elles représentent environ 60 % de l'ensemble des mobilités observées[149]. Les niveaux et les facteurs explicatifs de cette progression diffèrent pour les femmes et les hommes.

Chez les femmes, la hausse des mobilités en première partie de carrière est très nette entre les cohortes (voir le tableau 6.3 page suivante) : 49 % des femmes de la cohorte 1945 ont connu une mobilité socioprofessionnelle entre 22-24 ans et 30-31 ans ; 62 % dans la cohorte 1960 et 68 % dans la cohorte 1975. Cet accroissement s'explique principalement par l'allongement de la durée de scolarisation féminine au fil des générations : l'élévation du

[149] Si les jeunes sont les premier·ère·s concerné·e·s par les mobilités socioprofessionnelles, il semble pour autant délicat d'affirmer que le destin de l'ensemble d'une cohorte est joué à 30 ans (Baudelot et Establet, 2000 ; Chauvel, 1998) : une minorité – grandissante entre les cohortes – a changé de groupe socioprofessionnel aux trois dates et, dans la cohorte 1975, une majorité d'ouvrier·ère·s et employé·e·s peu qualifié·e·s a connu une mobilité socioprofessionnelle entre 31 et 39 ans ; c'est également le cas de près d'un·e ouvrier·ère et employé·e qualifié·e sur deux. Les carrières se déroulant dans l'emploi qualifié sont par contre beaucoup plus linéaires dans les trois cohortes. La question du « destin » de la cohorte 1975 sera examinée de façon plus précise dans le chapitre suivant.

niveau de formation amène en effet à différer la phase d'insertion professionnelle ; en conséquence, les flux entre étudiantes et actives sont de plus en plus importants entre les premier et deuxième moments d'observation. Si on « corrige » cet effet (c'est-à-dire si on retire les étudiantes à l'âge de 22-24 ans), le taux de mobilité féminine reste globalement stable dans les trois cohortes (entre 54 % et 58 %).

Chez les hommes, la croissance des mobilités est moins affirmée que dans la population féminine (+ 10 points de pourcentage entre la cohorte 1945 et la cohorte 1975). Si on exclut de la population les étudiants à 22-24 ans, le taux de mobilité observé baisse d'environ 10 points dans chaque cohorte mais l'écart entre cohortes demeure. La hausse des mobilités masculines en première partie de carrière s'explique surtout par le développement du non-emploi vers 22-24 ans entre les deux premières cohortes et par sa progression continue au fil des cohortes vers l'âge de 30-31 ans.

Tableau 6.3. Changements socioprofessionnels entre 22-24 ans et 37-39 ans selon le sexe et la cohorte

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**	**Cohorte 1945**	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**
Ensemble de la population	60 %	62 %	70 %	49 %	62 %	68 %
Hors étudiant·e·s à 22-24 ans	49 %	59 %	61 %	58 %	54 %	57 %
Hors personnes sans emploi à 22-24 ans	61 %	68 %	69 %	58 %	70 %	67 %
Hors personnes sans emploi à 30 ans	46 %	51 %	54 %	51 %	48 %	46 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.
Note : données pondérées.
Lecture : 60 % des hommes de la cohorte 1945 ont changé de groupe socioprofessionnel entre 23 et 37 ans.

Les mobilités augmentent, mais dans quel sens évoluent-elles ? La mobilité « choisie » (promotions) s'est-elle réduite au profit de la mobilité « contrainte » (sorties de l'emploi et des déclassements) ? Pour répondre à ces questions, commençons par étudier l'évolution d'un type particulier de mobilités : celles qui ont lieu entre emploi et non-emploi.

2.2. Des mobilités plus fréquentes entre emploi et non-emploi

Les données issues de l'EDP confirment le constat fait dans la deuxième partie de la thèse : les carrières professionnelles sont de plus en plus bousculées par les épisodes de non-emploi, en particulier avant l'âge de 30 ans. Cette croissance des mobilités entre emploi et non-emploi s'explique en partie par l'élargissement de l'accès des femmes à l'emploi : elle peut apparaitre comme un indicateur paradoxal de l'insertion professionnelle féminine dans la mesure où ce type de mobilité n'existe pas chez les femmes des cohortes les plus anciennes qui restaient largement à l'écart du système d'emploi[150]. Le salariat d'exécution concentre la majorité des mobilités de ce type : quels que soient le sexe et la cohorte, les employé·e·s et ouvrier·ère·s sont nettement plus exposé·e·s au risque de chômage.

Une hausse des mobilités entre emploi et non-emploi essentiellement portée par la population féminine

La croissance des mobilités entre non-emploi et emploi est particulièrement nette au début de la vie professionnelle des femmes (voir le tableau 6.4 page suivante) : dans la cohorte 1945 seuls 30 % des femmes sans emploi à l'âge de 22-24 ans occupent un emploi à 30 ans ; cette part est de 44 % dans la cohorte 1960 et atteint 71 % dans la cohorte 1975 ! L'augmentation de ces mobilités s'explique par la hausse de l'activité féminine : les femmes « inactives » le restent de moins en moins longtemps. Parallèlement les femmes sont plus intégrées dans la sphère de l'emploi : dans la première cohorte, 30 % des femmes en emploi à 22-24 ans sont chômeuses ou « inactives » à l'âge de 30 ans ; cette part n'est plus que de 6 % dans la dernière cohorte. De même, le taux de départ de l'emploi pour le non-emploi entre 30-31 ans et 37-39 ans est passé de 17 % dans la cohorte 1945 à 5 % dans la cohorte 1975. Tous ces chiffres traduisent une moindre discontinuité des carrières féminines : alors que dans la première cohorte, il était courant pour les femmes d'arrêter leur vie professionnelle après la naissance d'un enfant, cette situation est de moins en moins fréquente (Maruani, 2000). L'augmentation du taux d'activité féminine et le phénomène

[150] Pour rappel, le taux de non-emploi varie largement selon le sexe, la cohorte de naissance et l'âge : en conséquence la base de comparaison diffère. A 22-24 ans, 4 % des hommes de la cohorte 1945 sont sans emploi contre 17 % dans la cohorte 1960 et 18 % dans la cohorte 1975. Les écarts sont moins importants dans la populaton féminine : 34 % de femmes sans emploi dans la première cohorte, 37 % dans la deuxième et 38 % dans la dernière (source : EDP).

congruent de baisse des arrêts temporaires d'activité ont donc favorisé la hausse des mobilités des femmes entre emploi et non-emploi.

Chez les hommes, le développement de ce type de mobilités est moins perceptible. Dans les trois cohortes, les sorties de l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité » restent marginales par rapport à ce qui est observé chez les femmes. Et à l'inverse le taux de retour à l'emploi masculin est beaucoup plus élevé que celui des femmes et ne varie pas de façon linéaire.

Tableau 6.4. Les transitions entre emploi et non-emploi (chômage et « inactivité »)

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**	**Cohorte 1945**	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**
Part des personnes sans emploi à 22-24 ans et en emploi à 30 ans	80 %	78 %	89 %	30 %	44 %	71 %
Part des personnes sans emploi à 30 ans et en emploi à 37-39 ans	58 %	54 %	52 %	34 %	46 %	57 %
Part des personnes en emploi à 22-24 ans et sans emploi à 30 ans	2 %	5 %	1 %	30 %	21 %	6 %
Part des personnes en emploi à 30 ans et sans emploi à 37-39 ans	3 %	6 %	2 %	17 %	14 %	5 %

Source : EDP 2016, Insee.
Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.
Notes : données pondérées. Les personnes sans emploi regroupent les chômeur·euse·s et « inactif·ve·s ».
Lecture : 80 % des hommes de la cohorte 1945 qui étaient chômeurs ou « inactifs » à 23 ans occupent un emploi à l'âge de 30 ans ; 2 % des hommes de la cohorte 1945 qui étaient en emploi à 23 ans sont chômeurs ou « inactifs » à l'âge de 30 ans.

Les mobilités entre emploi et non-emploi se sont bien multipliées au fil des cohortes mais cette croissance est avant tout le fait des femmes qui s'insèrent de plus en plus dans le système d'emploi et qui se retrouvent plus exposées au risque de chômage. En ce sens, on peut considérer que l'accroissement de ce type de mobilité ne constitue qu'un indicateur biaisé d'une généralisation de l'instabilité de l'emploi dans la mesure où il ne restitue pas seulement une déstabilisation des emplois et des carrières mais aussi l'élargissement du stock de personnes en emploi. Les hommes n'ont été que modérément concernés par la croissance de ce type des mobilités.

Le non-emploi, particulièrement fréquent dans les carrières des salarié·e·s peu qualifié·e·s

Les travailleurs·euse·s ne sont pas concerné·e·s de façon homogène par la multiplication des mobilités entre emploi et non-emploi. Ces dernières sont en particulier fortement corrélées à la position socioprofessionnelle : plus la position sur l'échelle des PCS est élevée, moins les individus sont exposés au risque de sortir de l'emploi. C'est ainsi que, selon les cohortes, entre 77 % et 92 % des mobilités de l'emploi vers le chômage ou l' « inactivité » entre 22-24 ans et 30-31 ans sont le fait d'ouvrier·ère·s et d'employé·e·s.

Plus souvent en contrat à durée limitée, plus fortement soumis·es au risque de licenciement et disposant de moins de ressources (notamment scolaires) pour accéder à l'emploi, les mobilités entre emploi et non-emploi sont fréquentes dans les parcours types des ouvrier·ère·s et employé·e·s peu qualifié·e·s. Cette sur-exposition est particulièrement prégnante dans la population féminine. Toutes cohortes cofondues, parmi les femmes dont la carrière s'inscrit dans le type « ouvrière peu qualifiée », plus de la moitié a connu au moins un épisode de « non-emploi » (54 %). Les employées peu qualifiées sont elles aussi surexposées au non-emploi puisque près d'une sur deux a connu au moins un épisode de ce type (48 %) contre 36 % pour les employées qualifiées. La distinction entre emploi qualifié et peu qualifié en matière de risque de sortie de l'emploi est également nette parmi les ouvriers masculins[151] : si seulement 8 % des hommes menant une carrière de type « ouvrier qualifié » ont connu au moins un épisode de chômage ou d' « inactivité », cette part est deux fois supérieure au sein des carrières d'ouvriers peu qualifiés (16 %).

Le salariat intermédiaire et supérieur est quant à lui plutôt bien protégé du chômage et du non-emploi en général. Toutes cohortes confondues et pour les deux sexes, 14 % des personnes qui ont occupé au moins une position de profession intermédiaire, cadre ou profession intellectuelle supérieure ont connu un épisode de non-emploi, contre 32 % en moyenne. Cette « protection » relative du salariat intermédiaire et supérieur est nette quels que soient le sexe et la cohorte de naissance.

[151] Chez les hommes, les carrières d'employés qualifiés sont rares et ne permettent pas une comparaison fiable avec celles se déroulant autour d'autres groupes socioprofessionnels.

La multiplication des mobilités entre emploi et non-emploi est particulièrement sensible entre les trois cohortes. Elle traduit en partie la montée de l'activité féminine. La qualification de l'emploi apparait toujours comme un facteur protecteur : la déstabilisation des parcours induite par la croissance de ce type de mobilité a surtout touché les trajectoires typiques des salarié·e·s les moins qualifié·e·s. Cette tendance se conjugue avec d'autres évolutions qui touchent les mobilités dans l'emploi (mobilités ascendantes, descendantes ou horizontales).

3. Une augmentation des mobilités ascendantes et descendantes

Les mobilités dans l'emploi peuvent être de trois types : ascendantes (ou promotionnelles), descendantes (les déclassements) ou horizontales[152]. A notre niveau d'observation, ces dernières regroupent l'ensemble des mobilités qui ont lieu entre emplois d'ouvrier·ère·s qualifié·e·s et employé·e·s qualifié·e·s ou entre ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s et employé·e·s peu qualifié·e·s. Elles concernent 3 % à 4 % des travailleur·euse·s et ne seront pas développées ici. Cette sous-partie porte donc uniquement sur l'évolution des mobilités ascendantes et descendantes.

3.1. Des promotions plus fréquentes entre les deux premières cohortes

La mobilité ascendante intra-professionnelle consiste pour un·e travailleur·euse à changer de groupe socioprofessionnel au profit d'un groupe occupant une position considérée comme plus élevée (voir le tableau 6.1 page 266). Ce type de mobilité se produit surtout entre des groupes socioprofessionnels proches sur l'échelle des PCS : à titre d'exemple, les ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s qui bénéficient d'une promotion socioprofessionnelle deviennent en grande majorité ouvrier·ère·s (ou employé·e·s) qualifié·e·s mais il est extrêmement peu fréquent qu'elles et ils accèdent directement à un emploi relevant des professions intermédiaires et encore moins au groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures. Selon S. Chapoulie (2000), les filières promotionnelles empruntent majoritairement trois types de voies : celle de la promotion technique (les

[152] Par facilité de lecture sont employés comme synonymes les termes « mobilités ascendantes » et « mobilités promotionnelles » d'une part et « mobilités descendantes » et « déclassements » d'autre part.

ouvrier·ère·s deviennent contremaîtres ou technicien·ne·s et les agent·e·s de maîtrise et technicien·ne·s deviennent cadres) ; celle de la voie administrative (employé·e·s qui accèdent aux professions intermédiaires et professions intermédiaires qui deviennent cadres) ; la mise à son compte (fréquente chez les ouvriers masculins). Les « voies du déclassement » restent quant à elles à être éclaircies.

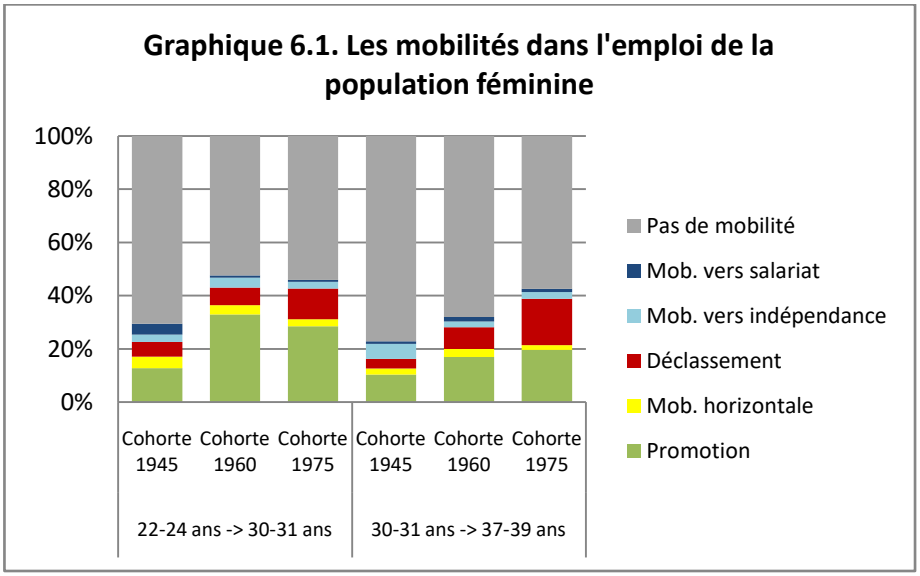
Dans les années 1990, les travaux qui abordent la question des mobilités socioprofessionnelles dans l'emploi tendaient à montrer que les promotions devenaient moins fréquentes au fil des ans (Chenu, 1998 ; Goux, 1991). De même, les chances d'accès aux salariats intermédiaire et supérieur se seraient réduites entre les cohortes 1945 et les suivantes (Chauvel, 1998a). Mais les travaux plus récents pointent une augmentation de ce type de mobilité (Germe et *al.*, 2003 ; Chapoulie, 2000). Qu'en est-il lorsque l'on aborde la question de la mobilité socioprofessionnelle sous l'angle des types de parcours ? Conformément aux observations faites dans les dernières études publiées sur ce sujet, les résultats montrent que le taux de mobilités ascendantes tend à progresser au fil des cohortes, en particulier en début de carrière. L'évolution est particulièrement sensible pour les femmes qui bénéficient toutefois toujours moins de ce type de mobilité que les hommes. Les tendances et leur ampleur diffèrent selon les types de carrières.

Une mobilité ascendante en hausse, particulièrement pour les femmes

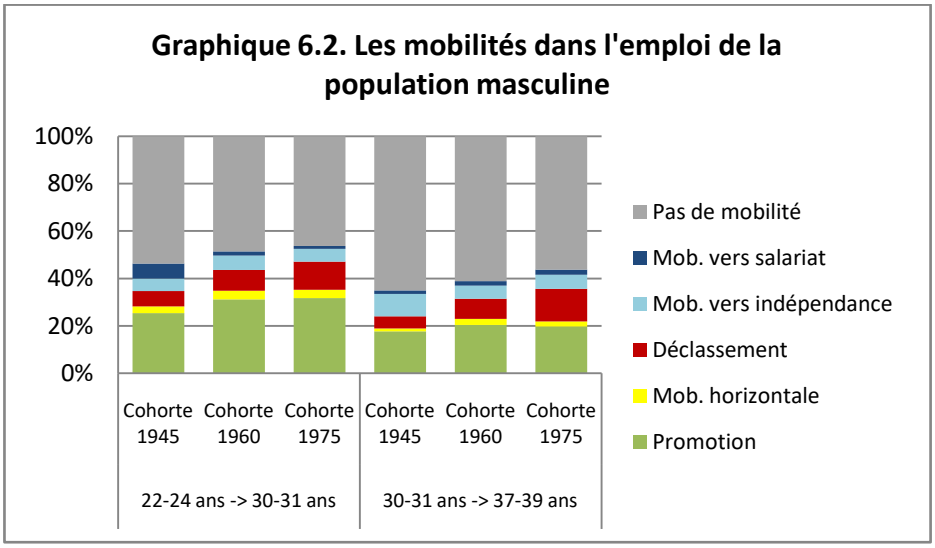
La mobilité promotionnelle s'est accrue entre les trois cohortes. Cette augmentation est essentiellement portée par la population féminine. Chez les hommes, le taux de mobilité ascendante tend à stagner (32 % dans la cohorte 1945, 33 % dans la cohorte 1960 et 35 % dans la cohorte 1975) alors que chez les femmes, il est passé de 10 % dans la première cohorte à 22 % dans la deuxième cohorte et 28 % dans la dernière cohorte. La conséquence est un rapprochement des taux de promotions entre les deux sexes.

L'ampleur de ce mouvement est particulièrement importante entre les cohortes 1945 et 1960 (voir les graphiques 6.1 et 6.2 page suivante) : dans la première cohorte, 13 % des femmes en emploi à 22-24 ans et à 30-31 ans ont connu une promotion au cours de cette période ; cette part atteint 33 % dans la deuxième cohorte et connait une légère baisse dans

la cohorte 1975 (28 %). Chez les hommes, la tendance est identique bien que de moindre ampleur : entre 22-24 ans et 30-31 ans, la part des promus est de 25 % dans la cohorte 1945, 31 % dans la cohorte 1960 et 32 % dans la cohorte 1975. Mais, alors que la progression des mobilités ascendantes se confirme dans la population féminine entre 30-31 ans et 37-39 ans – la part de promues a été multipliée par deux entre la première et la dernière cohorte, passant de 10 % à 20 % –, le taux de promotion reste stable dans les trois cohortes d'hommes (20 % environ).



Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation. Champ : femmes en emploi entre 22-24 ans et 30-31 ans d'une part ; entre 30-31 ans et 37-39 ans d'autre part. Note : données pondérées. Lecture : 13 % des femmes de la cohorte 1945 en emploi à 23 ans et à 30 ans ont connu une promotion socioprofessionnelle sur cette période.



Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation. Champ : hommes en emploi entre 22-24 ans et 30-31 ans d'une part ; entre 30-31 ans et 37-39 ans d'autre part. Note : données pondérées. Lecture : 25 % des hommes de la cohorte 1945 en emploi à 23 ans et à 30 ans ont connu une promotion socioprofessionnelle sur cette période.

Des évolutions différentes selon le type de carrière

Derrière cette hausse généralisée des mobilités promotionnelles, les situations diffèrent selon les types de parcours socioprofessionnels – rappelons que si ces derniers varient selon les cohortes (une carrière « typique » de cadre n'est pas la même dans la cohorte 1945 que dans la cohorte 1975), ils sont toutefois assez homogènes pour être comparés. Les principales transformations ont eu lieu entre les cohortes 1945 et 1960. Alors que de nombreuses études qui adoptent une approche transversale des mobilités s'accordent pour identifier le salariat d'exécution comme l'espace qui bénéficie le plus de promotions, une analyse des mobilités par les types de carrière offre une lecture plus nuancée.

La part des mobilités ascendantes est en hausse pour les groupes situés en bas de l'échelle socioprofessionnelle (Lainé, 2010 ; Germe et *al*., 2003). Le mouvement est particulièrement fort dans les parcours caractéristiques des ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s qui accèdent de plus en plus aux emplois d'ouvrier·ère·s et d'employé·e·s qualifié·e·s. Chez les femmes, cette tendance s'affirme nettement entre les trois cohortes : dans la première cohorte, 12 % des femmes qui relèvent de ce type de parcours ont bénéficié d'une promotion socioprofessionnelle ; cette part est de 20 % dans la cohorte 1960 et de 30 % dans la cohorte 1975. Chez les hommes, le taux de promotion a considérablement augmenté dans ce type de carrière entre la cohorte 1960 et la cohorte 1975 (voir le tableau 6.5 page 279).

Les mobilités promotionnelles se sont également multipliées au sein des parcours typiques des employé·e·s, mais uniquement entre les deux premières cohortes : 18 % des employées qualifiées de la cohorte 1945 ont connu une promotion contre 41 % dans la cohorte 1960 et 38 % dans la cohorte 1975 ; chez les hommes, ces taux sont respectivement de 30 %, 45 % et 44 %. Il est possible que ces mobilités croissantes correspondent à des « rattrapages » de situations de déclassement à l'embauche qui pourraient être plus fréquents en début de carrière pour les générations récentes et sur lesquels on reviendra dans le chapitre suivant. La hausse des mobilités promotionnelles des femmes employées peut également s'expliquer par un effet de secteur : les emplois de bureau seraient plus promotionnels que ceux du commerce ou des services à la personne (Chenu, 1990, p. 155). Or, depuis la fin des « trente

glorieuses » l'emploi dans le secteur regroupant les emplois du public, la recherche, le développement et le conseil a particulièrement progressé dans les carrières féminines.

Si l'on exclut les carrières d'agriculteur·rice·s et d' « indépendant·e·s » (dont les mobilités sont abordées dans l'encadré 6.1 page 280), les trajectoires d'employé·e·s peu qualifié·e·s constituent le type de parcours au sein duquel la mobilité ascendante intragénérationnelle est la plus faible pour les hommes comme pour les femmes. Parmi les hommes de la cohorte 1945 qui relèvent de ce type de parcours, seuls 9 % ont bénéficié d'une promotion au cours de la première moitié de leur carrière. Chez les femmes, les taux sont encore plus bas (6 % dans la cohorte 1945, 4 % dans la cohorte 1960). Ces trajectoires apparaissent donc bien comme un type de parcours aux perspectives particulièrement réduites. On pourrait en conclure que les employé·e·s peu qualifié·e·s seraient très peu concerné·e·s par les mobilités promotionnelles. Mais ce serait oublier que l'on parle ici de type de trajectoires et non de mobilités entre deux dates. En effet, les employé·e·s peu qualifié·e·s forment bien le groupe socioprofessionnel dans lequel les promotions sont les plus nombreuses (voir les annexes 6.2 et 6.3 page 470). Les données tendent donc à mettre en évidence l'existence de deux catégories de trajectoires construites autour des positions d'employé·e·s peu qualifié·e·s. Dans la première, l'emploi peu qualifié est temporaire et correspond à un « tremplin » permettant d'accéder au salariat d'exécution qualifié. Mais pour une autre partie des travailleur·euse·s, les emplois d'employée·e·s peu qualifié·e·s s'avèrent être des « trappes » dans lesquelles se conjuguent les conditions d'emploi dégradées (faibles salaires, fort taux de temps partiel, pénibilité, etc.). Certains métiers des personnels de services sont particulièrement concernés : c'est le cas des assistant·e·s maternel·le·s, des agent·e·s de services ou des ouvrier·ère·s de l'entretien (Alonzo et Chardon, 2006). Ces emplois stables – au sens où ils présentent une faible rotation de main d'œuvre – offrent en effet très peu de perspectives promotionnelles. Ils s'opposent à d'autres emplois peu qualifiés qui regroupent majoritairement des ouvriers masculins dans le secteur de la mécanique, des transports ou du bâtiment et des travaux publics et qui se caractérisent par un taux important de rotation de main d'œuvre, offrant ainsi de réelles opportunités de promotion (*ibid.*). Les carrières dans l'emploi peu qualifié présentent donc des profils et opportunités différentes pour les ouvrier·ère·s et les employé·e·s, reflétant ainsi des inégalités sexuées.

Dans les carrières relevant du salariat intermédiaire, deux mouvements inverses se conjuguent. Les cohortes masculines 1960 et 1975 ont connu une diminution des situations de promotion par rapport à la cohorte 1945. Pour les femmes par contre, la mobilité ascendante tend à progresser entre les deux dernières cohortes (voir le tableau 6.5 page suivante). Cette tendance contribue à la diminution des inégalités sexuées en matière de promotion socioprofessionnelle dans le salariat intermédiaire. Celles-ci restent néanmoins très sensibles puisque dans la cohorte 1975 l'écart entre le taux de promotion des femmes dont le parcours relève des professions intermédiaires est inférieur de 15 points à celui des hommes (l'écart est de 31 points dans la cohorte 1945).

La progression des promotions socioprofessionnelles dans les parcours de cadres et professions intellectuelles supérieures est affirmée entre les deux premières cohortes quel que soit le sexe : dans la cohorte 1945, 31 % des hommes et 21 % des femmes ont bénéficié de ce type de mobilité contre respectivement 36 % et 32 % dans la cohorte 1960. Cette augmentation traduit à la fois le développement de la catégorie « cadre » au fil du temps mais aussi la multiplication des accès plus tardifs à ce groupe pour les membres de la cohorte 1960. La baisse des promotions dans ce type de carrière entre les cohortes masculines 1960 et 1975 et sa stagnation dans les cohortes féminines s'explique par un accès plus direct au groupe des cadres : dans la cohorte 1975, on entre de plus en plus souvent au sein de cette catégorie sans passer par les voies de la promotion intragénérationnelle. Ce qui s'explique par l'élévation importante du niveau de diplôme de la cohorte 1975, en particulier au niveau bac + 5. Notons également que dans cette dernière cohorte, les différences sexuées en matière de promotion ont disparu dans le salariat d'encadrement. La croissance du niveau de formation des femmes semble donc participer activement à la baisse des inégalités sexuées en matière de promotion socioprofessionnelle dans cet espace du salariat.

Tableau 6.5. Part des actif·ve·s ayant bénéficié d'au moins une promotion socioprofessionnelle, selon le type de parcours, le sexe et la cohorte

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975	Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975
Parcours autour des positions de cadres et professions intellectuelles supérieures	31 %	36 %	30 %	21 %	32 %	29 %
Parcours autour des positions dans les professions intermédiaires	54 %	47 %	46 %	23 %	21 %	31 %
Parcours autour des positions d'employé·e·s qualifié·e·s	30 %	45 %	44 %	18 %	41 %	38 %
Parcours autour des positions d'employé·e·s peu qualifié·e·s	9 %			6 %	4 %	
Parcours autour des positions d'ouvrier·ère·s qualifié·e·s	30 %	32 %	-			48 %
Parcours autour des positions d'ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s	35 %	37 %	62 %	12 %	20 %	30 %
Total général	32 %	33 %	35 %	10 %	22 %	28 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.
Notes : données pondérées. En grisé, les parcours qui ne ressortent pas dans une typologie en sept classes construite à partir d'une CAH (voir le chapitre précédent).
Les parcours typiques des ouvriers peu qualifiés de la cohorte 1975 sont trop peu nombreux pour pouvoir estimer de façon fiable la part des promotions socioprofessionnelles qui se déroulent en son sein.
Lecture : 31 % des hommes de la cohorte 1945 dont la carrière relève du type construit autour des positions de cadres et prof. intel. sup. ont connu au moins une promotion socioprofessionnelle sur la période observée.

Contrairement à ce que laisse supposer l'hypothèse de déstabilisation des stables, les trajectoires promotionnelles tendent à s'accroitre au fil des cohortes. Il est ainsi de moins en moins rare pour un·e salarié·e peu qualifié·e de devenir ouvrier·ère ou employé·e qualifié·e. Et bien que les taux de promotion des hommes restent supérieurs à ceux des femmes – exception faite des carrières de cadres ou de professions intellectuelles supérieures –, il est également plus facile pour une femme de quitter le salariat d'exécution pour accéder au salariat intermédiaire ou supérieur. Mais cette croissance des promotions est essentiellement le fait de la population féminine, largement évacuée du schéma d'analyse des partisan·e·s de la thèse de montée des incertitudes. Ces résultats conduisent par ailleurs à formuler une hypothèse qui sera testée dans le chapitre suivant et selon laquelle les salarié·e·s de la dernière cohorte étant nettement plus diplômé·e·s que ceux de la cohorte 1945, leurs « promotions » s'assimilent pour nombre d'entre elles et eux à des « reclassements » qui font suite à un déclassement à l'embauche en début de carrière.

Encadré 6.1. Les mobilités entre salariat et indépendance

Il est toujours délicat de qualifier les mobilités entre salariat et indépendance. Une mise à son compte relève-t-elle d'une mobilité ascendante ? Une sortie du statut d' « indépendant·e » constitue-t-elle un indice de la fragilité de l'installation à son compte qui pourrait correspondre à une mobilité descendante ? Pour répondre à ces questions, il serait nécessaire de recourir à d'autres informations telles que le niveau de salaire, le type de contrat, etc. Un tel projet sort du propos de cette thèse. Il s'agit seulement ici de brosser rapidement l'évolution cohortale des mobilités entre salariat et indépendance.

Les mobilités des travailleur·euse·s qui s'inscrivent dans des trajectoires typiques des agriculteur·rice·s, artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'entreprise diffèrent largement selon le sexe. Alors que les ouvriers forment le premier groupe de recrutement chez les « indépendants » masculins (35 % des « indépendants » à 30-31 ans étaient ouvriers à l'âge de 22-24 ans), les femmes qui relèvent de ce type de trajectoires appartiennent au groupe des employées (31 %) ou sont sans emploi (27 %). Dans les trois cohortes, elles arrivent plus tardivement dans le groupe des « indépendantes » et en sortent plus souvent entre 30-31 ans et 37-39 ans. Cette tendance tend à s'accroitre : au fil des cohortes, les femmes délaissent de plus en plus ce statut et, lorsqu'elles sont « indépendantes », elles le restent de moins en moins longtemps. Les hommes « indépendants » bénéficient par ailleurs beaucoup plus souvent de promotions au cours de leur carrière que les femmes.

Dans la dernière cohorte, les trajectoires construites autour des positions d' « indépendant·e·s » se caractérisent par un taux de déclassement plus important que dans les cohortes précédentes : dans les cohortes 1945 et 1960, seuls 1 % à 2 % des travailleur·euse·s dont la carrière s'inscrit dans le type « parcours d'indépendant·e » ont connu un déclassement socioprofessionnel en amont. Cette part est de 6 % dans la dernière cohorte, pour les femmes comme pour les hommes. Ceci peut témoigner d'une modification des trajectoires qui conduisent à l' « indépendance », cette voie pouvant s'inscrire de plus en plus comme une « voie par défaut » lorsque les conditions ne sont pas réunies pour espérer mener une carrière au sein du salariat.

3.2. Une croissance des déclassements entre les deux dernières cohortes

Les situations de déclassement socioprofessionnel sont nettement moins fréquentes que les mobilités promotionnelles mais elles sont en augmentation, en particulier entre les cohortes 1960 et 1975. Elles diffèrent selon le sexe : alors que dans la cohorte 1945, seuls 9 % des parcours masculins et 4 % des parcours féminins ont fait l'objet d'un déclassement, cette part atteint respectivement 12 % et 7 % dans la cohorte 1960 et 20 % pour les femmes et les hommes de la cohorte 1975. L'intensité du déclassement varie selon le type de parcours.

Les carrières des employé·e·s qualifié·e·s sont particulièrement exposées aux déclassements

Les travailleur·euse·s dont la carrière s'inscrit autour du groupe des employé·e·s qualifié·e·s sont les plus exposé·e·s au risque de déclassement socioprofessionnel. Mais c'est aussi dans ce type de parcours que les écarts entre femmes et hommes en matière de mobilités descendantes sont les moins sensibles.

Alors que les mobilités descendantes étaient rares dans les trajectoires typiques des employé·e·s qualifié·e·s de la cohorte 1945 (4 % des femmes et 9 % des hommes), elles deviennent plus fréquentes pour ceux·elles de la cohorte 1960 (13 %-14 %) et surtout dans la cohorte 1975 (37 %). Comment expliquer cette incroyable croissance des phénomènes de déclassements dans les carrières des employé·e·s qualifié·e·s et le rapprochement des taux observés entre les sexes ? D'abord, par un effet de partitionnement lié à la technique de classification : dans la cohorte 1975, les trajectoires typiques des employé·e·s qualifié·e·s et peu qualifié·e·s sont agrégés dans une classe unique, ce qui tend mécaniquement à accroitre les mobilités observées au sein de ce type de parcours. Mais ce constat ne suffit pas à expliquer la totalité de la croissance observée du taux de déclassement au sein des carrières d'employé·e·s qualifié·e·s. Une approche des mobilités par groupe socioprofessionnel permet d'éclaircir ce résultat : on constate alors que les déclassements à partir du groupe des employé·e·s qualifié·e·s se sont accrus entre 30-31 ans et 37-39 ans de façon particulièrement nette entre les cohortes 1960 et 1975 (voir les annexes 6.4 et 6.5 page 471). Cette hausse est nettement plus importante chez les femmes que parmi les hommes :

7 % des femmes de la cohorte 1960 qui étaient employées qualifiées à 30-31 ans ont connu par la suite une mobilité descendante ; cette part est de 20 % dans la cohorte 1975 et respectivement de 4 % et 11 % chez les hommes. Les employé·e·s qualifié·e·s sont de plus en plus soumis au risque de déclassement socioprofessionnel. Et, contrairement à ce que l'on peut observer pour les autres groupes socioprofessionnels, ce risque est plus important pour les salarié·e·s les plus âgé·e·s que pour les plus jeunes. Les carrières relevant de cette catégorie d'emplois (souvent en CDL) semblent donc bien déstabilisées.

Cette tendance s'observe également – bien que de façon beaucoup plus atténuée – dans les parcours d'ouvriers qualifiés masculins (voir le tableau 6.5 page 279). Chez les femmes, les mobilités descendantes d'ouvrières qualifiées vers des postes non qualifiés sont également de plus en plus fréquentes : dans la cohorte 1945, 17 % des ouvrières qualifiées âgées de 30 ans occupent un emploi non qualifié dix ans plus tard ; cette part grimpe à 27-28 % dans les deux cohortes suivantes. Sans constituer une norme, le déclassement devient de plus en plus fréquent au sein du salariat d'exécution. Mais, comme le montre le tableau 6.6, il ne s'agit en rien d'un phénomène nouveau dont auraient été prémunies les cohortes nées au début des « trente glorieuses ».

Tableau 6.6. Part des actif·ve·s ayant connu au moins un déclassement socioprofessionnel, selon le type de parcours, le sexe et la cohorte

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975	Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975
Parcours autour des positions de cadres et professions intel. sup.	2 %	3 %	3 %	1 %	10 %	7 %
Parcours autour des positions dans les professions intermédiaires	9 %	11 %	25 %	2 %	2 %	14 %
Parcours autour des positions d'employé·e·s qualifié·e·s	4 %	14 %	37 %	6 %	13 %	37 %
Parcours autour des positions d'employé·e·s peu qualifié·e·s	10 %			13 %	10 %	
Parcours autour des positions d'ouvrier·ère·s qualifié·e·s	10 %	12 %	-			22 %
Total général	9 %	12 %	20 %	4 %	7 %	20 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation. Note : données pondérées. En grisé, les parcours qui ne ressortent pas dans une typologie en sept classes (voir le chapitre précédent). Les parcours typiques des ouvriers peu qualifiés de la cohorte 1975 sont trop peu nombreux pour pouvoir estimer de façon fiable la part des déclassements socioprofessionnels qui se déroulent en son sein. Lecture : 2 % des hommes de la cohorte 1945 dont la carrière relève du type « parcours de cadres et prof. intel. sup. » ont connu au moins un déclassement socioprofessionnel sur la période observée.

Encadré 6.2. Des mobilités très sexuées

Les mobilités féminines sont très différentes des mobilités masculines. Les femmes restent plus soumises au risque de connaître une sortie de l'emploi et ont moins de chances que les hommes de connaitre une promotion. Ces inégalités augmentent avec le nombre d'enfants (Briard et Valat, 2018). Les filières de promotion féminines sont par ailleurs moins ouvertes que celles des hommes (Daune-Richard, 2003 ; Chapoulie, 2000) et les femmes accèdent moins aux postes à responsabilité (Buscatto et Marry, 2009 ; Laufer, 2005 ; Pochic, 2005). Les différences sont particulièrement nettes au sein du salariat d'exécution mais tendent à s'atténuer sous l'effet de la croissance du salariat intermédiaire et d'encadrement.

Fortement marquées par la dimension du genre, les carrières ouvrières des femmes et des hommes ne suivent pas les mêmes logiques, même si l'on observe une tendance est au rapprochement au fil des cohortes. Chez les hommes, les mobilités ascendantes consistent majoritairement en des passages vers des emplois d'ouvriers qualifiés pour les ouvriers auparavant considérés comme peu qualifiés. Chez les ouvrières, les promotions ont plutôt lieu à destination d'emplois d'employées et les mobilités horizontales entre ouvrières peu qualifiées et employées peu qualifiées sont assez fréquentes. Les sorties de l'emploi sont également beaucoup plus marginales chez les hommes ouvriers que chez les femmes ouvrières.

Dans les régimes de carrières typiques des employé·e·s des trois cohortes, les femmes sont moins mobiles que les hommes d'un point de vue socioprofessionnel car elles connaissent à la fois moins de trajectoires ascendantes et descendantes. Elles sont par contre plus soumises au risque de sortie de l'emploi. Toutes cohortes confondues, les possibilités de promotion vers l'emploi qualifié sont particulièrement importantes chez les employés masculins : 62 % des hommes employés peu qualifiés à 22-24 ans occupent un emploi qualifié à 30 ans, contre 40 % de leurs homologues féminins. Elles s'organisent autour des groupes des ouvriers qualifiés et des professions intermédiaires. Pour les femmes par contre, il s'agit surtout de mobilités vers des postes d'employées qualifiées. Ce constat tend à confirmer l'un des résultats de l'étude qualitative menée par Françoise Battagliola auprès des employé·e·s de la Sécurité sociale et selon laquelle les parcours des hommes et les

femmes tendent à emprunter des voies très différentes après dix ans d'ancienneté (Battagliola, 1984) : une partie importante des hommes enquêtés est devenue cadre ou agent de maîtrise (grâce à des formations ou par promotion interne) alors qu'aucune des femmes n'a accédé à un poste d'encadrement.

Enfin, bien que des différences sexuées persistent en matière de mobilités socioprofessionnelles pour les membres des professions intermédiaires et pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, celles-ci sont nettement atténuées au regard de la situation observée dans le salariat d'exécution[153]. La croissance de ces espaces du salariat participe donc activement à la baisse des écarts entre les sexes en matière de mobilité socioprofessionnelle.

Des déclassements plus fréquents et plus tardifs dans les carrières du salariat intermédiaire et d'encadrement

La croissance du taux de déclassement est également particulièrement forte dans les parcours typiques des professions intermédiaires et du salariat d'encadrement qui se trouvent être les groupes socioprofessionnels au sein desquels l'instabilité des opérations de codage est la plus forte (Chenu, 1997). Dans la cohorte 1975, 25 % des hommes et 14 % des femmes qui s'inscrivent dans un type de parcours construit autour des professions intermédiaires ont connu un déclassement socioprofessionnel. Ces parts n'étaient que de 9-11 % dans les cohortes masculines précédentes et 2 % chez les femmes. Cette croissance importante des déclassements au sein des parcours dans le salariat intermédiaire ne se confine pas à la première partie de carrière ; elle s'observe aussi entre 30-31 ans et 37-39 ans. Pour les professions intermédiaires comme pour les employé·e·s, le déclassement n'est donc plus un phénomène concentré sur les jeunes.

Les travailleur·euse·s dont les parcours s'inscrivent dans le type de carrière typique des cadres et professions intellectuelles supérieures restent particulièrement protégé·e·s du déclassement. La part de déclassé·e·s dans ce type de trajectoire est en effet nettement inférieure à celle observée dans les autres types de carrières (voir le tableau 6.6 page 282) :

[153] Rappelons que les mobilités ascendantes des cadres sont mécaniquement limitées.

3 % chez les hommes et 7 % au maximum chez les femmes. Mais, alors que le statut de cadre protége durablement les hommes contre le déclassement, c'est moins le cas pour les femmes : dans la dernière cohorte 7 % de celles dont le parcours est construit autour de cette position socioprofessionnelle ont connu un déclassement sur l'échelle des PCS. Cette croissance des déclassements de cadres s'inscrit dans une dynamique d'expansion de ce type de parcours dans la population féminine mais aussi dans le cadre d'une multiplication des carrières qui ne se déroulent que ponctuellement dans ce groupe socioprofessionnel. Le « cœur » du salariat d'encadrement continue de bénéficier d'une grande stabilité mais tout se passe comme si une périphérie grandissante de salarié·e·s n'arrivait pas à s'inscrire durablement dans ce type de trajectoires, ce qui explique l'augmentation du taux de mobilité descendante dans ce groupe socioprofessionnel.

Conclusion

Les résultats exposés dans ce chapitre convergent avec ceux d'analyses transversales qui concluent sur le fait que la mobilité socioprofessionnelle est en augmentation. Cette croissance s'explique par la conjonction de plusieurs phénomènes : la hausse des mobilités entre emploi et non-emploi, l'augmentation des mobilités ascendantes entre les cohortes 1945 et 1960 et celle des mobilités descendantes, particulièrement sensible entre les cohortes 1960 et 1975. Soumis à des déclassements et à des sorties de l'emploi mais aussi à des promotions plus fréquents, les parcours socioprofessionnels de la cohorte 1975 sont plus heurtés que ceux des cohortes précédentes, en particulier en début de carrière. Peut-on pour autant caractériser le système d'emploi français comme un espace de mobilités généralisées ? Non car ce diagnostic assis sur l'observation des mobilités au cours des années 1990 n'est pas confirmé par l'approche cohortale : dans les trois cohortes étudiées la stabilité reste la norme au sein des parcours socioprofessionnels.

La croissance des mobilités entre groupes socioprofessionnels tient avant tout à l'arrivée des femmes dans un système d'emploi dont elles étaient largement exclues au cours des « trente glorieuses ». Ce mouvement a contribué à rapprocher les mobilités socioprofessionnelles féminines et masculines. Toutefois, même si le modèle promotionnel à

l'ancienneté typiquement masculin apparaît de moins en moins opérant, les carrières des hommes restent beaucoup plus stables que celles des femmes : plus qu'un alignement sur le modèle masculin « traditionnel », les carrières féminines tendent à s'organiser autour de modèles toujours plus heurtés. Il reste délicat de parler d'une véritable convergence des modèles de carrières masculins et féminins, tant les différences demeurent entre les sexes (Briard, 2007). La dimension sexuée ne peut donc pas être écartée de l'analyse des carrières : les femmes et les hommes de la cohorte 1975 évoluent toujours dans des univers professionnels fortement sexués et connaissent des mobilités différenciées au détriment des premières. Le salariat d'exécution constitue l'espace socioprofessionnel au sein duquel les asymétries entre hommes et femmes sont les plus marquées.

Les mobilités tendent à se concentrer sur certains types de carrières, engendrant une forme de polarisation entre les différents espaces du salariat. Le salariat d'exécution concentre la majorité des mobilités « négatives » que constituent les sorties vers le chômage et l' « inactivité » et les déclassements en cours de carrière : les emplois les moins qualifiés – ceux des employé·e·s en particulier – sont les plus exposés à ces formes de déstabilisation des parcours. A l'autre extrémité de l'échelle des PCS les cadres et professions intellectuelles supérieures apparaissent bien peu déstabilisés et sont en particulier très peu exposés au risque de déclassement.

Complémentaire d'une analyse des parcours telle que celle proposée dans le chapitre précédent, l'étude des mobilités montre que l'image d'un système d'emploi organisé autour de mobilités « négatives » intenses et de blocage des mobilités ascendantes ne résiste pas à l'examen. A l'instar des résultats de l'analyse menée par G. de Larquier et D. Remillon (2008), elle relativise l'idée d'un système d'emploi caractérisé par une généralisation des mobilités, idée à l'origine de nombreuses politiques orientées autour du développement de l' « employabilité » individuelle et dont la pertinence s'avère de fait remise en question.

Ces résultats offrent un premier cadrage des évolutions concernant les mobilités socioprofessionnelles. Ils permettent de saisir les grandes tendances qui ont parcouru les carrières des trois cohortes. Ce niveau d'approche général doit toutefois être affiné grâce à une nomenclature plus fine (au niveau 2 des PCS) qui permettrait de mettre à jour des

espaces de mobilités sous forme de pôles, dans la continuité de l'étude de Sylvie Le Minez (2002). De plus, l'étude d'autres dimensions des mobilités – en termes de salaire, de secteur, de charge d'encadrement ou de mobilités internes/externes à l'établissement – apparaît comme un enrichissement nécessaire à l'analyse des mobilités socioprofessionnelles (Amossé et *al*., 2011). Un autre développement intéressant consisterait à étudier la mobilité socioprofessionnelle non plus au niveau individuel mais en interaction avec celle d'un·e éventuel·le conjoint·e. A ce titre, la prise en compte de l'influence du nombre d'enfants sur les carrières socioprofessionnelles des femmes et des hommes est déjà un premier pas dans la compréhension de la construction des mobilités et des parcours au sein des couples (Briard et Valat, 2018). Caractériser l'origine sociale des travailleur·euse·s au regard des types de mobilité auxquels elles et ils sont exposé·e·s permettrait en outre de mieux comprendre les phénomènes de déclassements et promotions : en combinant analyse intragénérationnelle et intergénérationnelle (à l'instar de l'étude d'O. Galland et Dominique Rouault-Galdo sur les cadres, 1998), et en conformité avec la thèse de reproduction sociale (Bourdieu et Passeron, 1964), on peut envisager de mettre en évidence des phénomènes de mobilités descendantes plus fréquents au sein des groupes de travailleur·euse·s dont les parents appartiennent au salariat d'exécution ou se situent hors de l'emploi ainsi que des tendances aux mobilités ascendantes plus affirmées chez les travailleur·euse·s dont l'origine sociale est plus élevée.

Dans ce chapitre, la question de la déstabilisation des stables a été restreinte à celle des mobilités socioprofessionnelles. Mais pour R. Castel et surtout pour L. Chauvel, un autre indice de la déstabilisation des parcours renvoie au phénomène de déclassement à l'embauche. Toujours plus diplômé·e·s que leurs ainé·e·s, les actif·ve·s des cohortes entré·e·s dans le système d'emploi français après l'explosion des effectifs universitaires occuperaient de moins en moins un emploi dont la qualification serait en adéquation avec leur niveau de diplôme. Qu'en est-il réellement dans la cohorte 1975 ? C'est à l'examen de cette question qu'est consacré le dernier chapitre.

Chapitre 7. Déclassement à l'embauche et reclassement dans la cohorte 1975

Le déclassement à l'embauche, également appelé déclassement scolaire ou surqualification, consiste à être employé·e sur un poste de qualification moindre que celui attendu au regard du niveau de certification attesté par la possession d'un diplôme. Il conduit les jeunes diplômé·e·s à occuper des emplois pour lesquels elles et ils peuvent être considéré·e·s comme surqualifié·e·s. Le phénomène serait de grande ampleur : selon l'OCDE, 23 % des salarié·e·s français·e·s âgé·e·s de 15 à 64 ans sont surqualifié·e·s en 2005 (OCDE, 2011)[154]. C'est ce qui a conduit de nombreux·ses auteur·e·s et journalistes à les qualifier de générations « déclassées » ou « désenchantées ». En rompant une forme de « contrat social » particulièrement prégnante en France selon laquelle un niveau de diplôme doit ouvrir des perspectives professionnelles correspondantes, le déclassement à l'embauche participerait au phénomène de déstabilisation des stables, support d'une fracture générationnelle entre les cohortes qui ont bénéficié de la conjoncture favorable des « trente glorieuses » et celles qui leur ont succédé. Si R. Castel évoque peu cette forme de déstabilisation, celle-ci est par contre largement mise en avant par L. Chauvel. Pour ce dernier, elle constituerait même l'un des éléments centraux du conflit générationnel : les cohortes insérées dans la vie active au cours des « trente glorieuses » auraient bénéficié d'une conjoncture favorable qui a permis l'ascension sociale d'une grande partie de la population française malgré un faible niveau de diplôme moyen.

Ce dernier chapitre a pour objectif de mettre à l'épreuve empirique ces constats. La première partie présente les enjeux du débat autour du spectaculaire mouvement de massification et de démocratisation scolaire qui a conduit à une élévation générale du niveau moyen de formation. Dans le chapitre 5 il a été noté que, face à cette tendance historique, la structure socioprofessionnelle du salariat français a été modifiée – avec notamment le développement des emplois de cadres et de professions intellectuelles supérieures. Toutefois, l'ampleur de ces transformations n'a pas permis l'intégration de tou·te·s dans des emplois présentant une qualification « adéquate » au regard du niveau de diplôme détenu. Conséquence de ce décalage : l'augmentation des situations de déclassement à l'embauche. Dans la première partie, on verra que selon les défenseur·euse·s de la thèse d'inflation des titres scolaires, l'augmentation des

[154] Le pourcentage de surqualifié·e·s (ou déclassé·e·s) français·e·s est proche de la moyenne des pays de l'OCDE établie à 25 % (OCDE, 2011).

déclassements à l'embauche s'explique par la croissance des flux de diplômé·e·s. Mais cette théorie fait l'objet de critiques importantes qui seront soulignées. La deuxième partie s'attache à décrire les principales évolutions en matière de correspondance entre niveau de diplôme[155] et type de parcours qui ont eu lieu dans les trois cohortes. Les résultats convergent avec les conclusions déjà établies dans de nombreux autres travaux : le diplôme devient à la fois une condition de plus en plus nécessaire mais de moins en moins suffisante pour accéder à un niveau d'emploi donné. Au fil des cohortes, l'éventail des trajectoires professionnelles s'est considérablement resserré pour les personnes peu ou pas diplômées ; à l'inverse, les parcours des plus diplômé·e·s se sont diversifiés et mènent de moins en moins au salariat supérieur. La troisième partie se concentre sur la question des déclassements à l'embauche et des reclassements socioprofessionnels au sein de la cohorte 1975. On cherchera à prendre la mesure des conséquences à moyen terme du déclassement en début de carrière sur le parcours socioprofessionnel : les « carrières déclassées » se multiplient-elles ? Les données issues de l'EDP permettent d'observer la carrière des membres de la cohorte 1975 jusqu'à l'âge de 39 ans et donc de mettre à l'épreuve l'affirmation selon laquelle le parcours professionnel serait déterminé dès l'âge de 30 ans (Baudelot et Establet, 2000 ; Chauvel, 1998a).

1. Trois cohortes face à la massification et la démocratisation scolaire

Le mouvement de massification scolaire constitue l'un des phénomènes majeurs qu'a connu la société française au cours du XXe siècle. Il consiste en une croissance importante des effectifs d'élèves et d'étudiant·e·s à tous les niveaux de formation et en un allongement de la durée moyenne de scolarisation. Le développement de l'accès au baccalauréat est symbolique de la massification scolaire française : rare au début des « trente glorieuses », la détention d'un baccalauréat est aujourd'hui devenue une situation commune. Commençons par situer nos trois cohortes au sein du mouvement de massification scolaire.

[155] La comparaison générationnelle conduit à privilégier une approche centrée sur le niveau de diplôme et non sur sa spécialité.

1.1. Une massification scolaire spectaculaire

Entre les cohortes 1945, 1960 et 1975, la progression du taux de scolarisation et du niveau de diplôme est spectaculaire (voir l'annexe 7.1 page 473). La cohorte 1945 a été scolarisée dans une école qui assurait l'alphabétisation d'une grande partie des citoyen·ne·s mais réservait la poursuite d'études secondaires et supérieures à une frange très restreinte de la population. C'est ainsi qu'au début des années 1960, alors que la cohorte 1945 est âgée d'environ 15 ans, un enfant sur deux n'accédait pas à la classe de 6ème (Cacouault-Bitaud et OEuvrard, 1995). La faiblesse (relative) de l'offre de formation explique qu'à l'âge de 30 ans, plus de la moitié des individus de la cohorte 1945 est au mieux titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires (brevet d'études du premier cycle du second degré – BEPC – obtenu à la fin du collège).

L'école unique n'a été mise en place que très progressivement au cours des années 1960, avec l'application de la réforme Berthouin portant l'obligation scolaire à 16 ans en 1959, comme l'explique J-P. Terrail :

> « Sa mise en place correspond au besoin, ressenti dans l'ensemble des grandes nations développées au cours de la forte croissance d'après-guerre, et explicitement formulé comme tel par le patronat français à la fin des années 1950, d'une élévation massive du niveau de formation générale et de qualification professionnelle des jeunes générations. » (Terrail, 2005, p. 11).

Au cours des années 1960 et 1970, différentes réformes se succèdent comme la création du BEP (Brevet d'Etudes Professionnelles) en 1965 et l'instauration du collège unique en 1975 (réforme Harby). Ces réformes ont entrainé une baisse des sorties au niveau BEPC ou moins (qui ne concernent plus qu'un tiers des membres de la cohorte 1960) et une hausse parallèle du poids des diplômé·e·s de niveau V[156]. Les hommes de la cohorte 1960 ont été les premiers bénéficiaires de cette croissance de la scolarisation – particulièrement soutenue dans l'enseignement professionnel. La cohorte 1975 a quant à elle connu la seconde

[156] Le niveau V regroupe les titulaires de CAP et de BEP ainsi que les sorties du cycle général et technologique en classe de seconde ou première. La nomenclature des niveaux de formation est présentée dans l'annexe 7.2 page 473.

explosion scolaire[157] des années 1985-1995 : en 1986, 31 % d'une classe d'âge accédait au baccalauréat ; cette part a doublé pour atteindre 63 % en 1995 (Poullaouec et Lemêtre, 2009). Cette augmentation fait suite à une volonté politique de conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau baccalauréat[158], volonté qui se traduit notamment par la création du baccalauréat professionnel en 1985. Mais la seconde explosion scolaire a aussi eu des répercussions importantes au sein de l'enseignement supérieur dont les effectifs sont passés de un à deux millions entre 1980 et 2000 : alors que seuls 14 % de la cohorte 1945 et 22 % de la cohorte 1960 étaient diplômé·e·s de l'enseignement supérieur, cette part atteint 36 % dans la cohorte 1975. Ces transformations apparaissent comme des mutations structurantes dans la société française depuis la fin des « trente glorieuses ».

1.2. La démocratisation scolaire en question

Mais massification n'est pas nécessairement synonyme de démocratisation. Cette interrogation, classique en sociologie de l'éducation depuis les années 1970, s'inscrit dans un contexte dans lequel l'école – et plus particulièrement la certification scolaire – apparaît de plus en plus comme un instrument permettant la mobilité sociale (Terrail, 1997). En sociologie, la démocratisation scolaire a principalement été abordée sous l'angle des inégalités sociales. Les travaux concluent à une diminution mais également à la persistance des inégalités (de réussite, de diplôme, d'orientation), en particulier entre les enfants de père ouvriers et de pères cadres. Le concept de « démocratisation ségrégative » semble particulièrement adapté au système scolaire français. Les deux explosions scolaires ont conduit à une généralisation de l'accès au second cycle de l'enseignement secondaire à toutes les catégories sociales. Mais l'école unique française se caractérise par l'existence de

[157] La première explosion scolaire a concerné les cohortes nées entre 1937 et 1948, scolarisées à la fin des années 1950 et dans les années 1960. Elle fait suite à la réforme Berthouin qui a instauré une prolongation de la scolarisation obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans (contre 14 ans auparavant). Elle se traduit principalement par une généralisation de l'accès au collège : entre 1945 et 1963, les effectifs des collèges et cours complémentaires ont été multipliés par cinq, notamment sous l'effet du *baby-boom* (Dubet et Martucelli, 1996, p. 39).

[158] L'objectif des 80 % d'une génération au niveau baccalauréat a été défini en 1985 par le ministre de l'Education nationale Jean-Pierre Chevènement et acté dans la loi de 1989. Cet objectif est aujourd'hui largement dépassé puisqu'en 2017 79 % d'une génération est titulaire d'une forme de baccalauréat (et non seulement « au niveau bac »).
Source : Ministère de l'Education Nationale : http://www.education.gouv.fr/cid55597/resultats-definitifs-de-la-session-2017-du-baccalaureat-79-d-une-generation-est-titulaire-du-baccalaureat.html.

dispositifs d'orientation qui conduisent les flux d'élèves dans différentes filières hiérarchisées, ainsi que le souligne J-P. Terrail :

> « Les nécessités du développement économique conduisent partout à ouvrir les voies longues du système éducatif aux classes sociales qui en étaient exclues jusque là : mais nulle part peut-être ailleurs qu'en France le paradoxe n'est aussi vif d'une situation qui se donne comme celle de l'égalité des chances tout en maintenant des mécanismes stricts et précoces de ségrégation des élèves. » (Terrail, 2005, pp. 11-12).

D'un côté, le mouvement d'accès aux études est attesté. Les enfants issu·e·s de familles d'employé·e·s et d'ouvrier·ère·s et les filles ont été les premier·ère·s bénéficiaires de la massification scolaire. Dans les années 1970, un enfant de père ouvrier avait 25 fois moins de chances de poursuivre des études supérieures qu'un enfant de cadre ou professions libérales[159] contre deux fois moins de chances dans les années 2000. Les effectifs de bachelières ont quant à eux dépassé ceux des bacheliers à partir des générations nées au début des années 1950 et dans les cohortes nées vers 1955, le nombre d'étudiantes est devenu plus important que celui des étudiants masculins.

D'un autre côté, il n'est pas possible de parler d'une véritable « démocratisation » tant les inégalités sociales en matière d'accès aux diplômes restent importantes et les orientations vers les différentes filières sont différenciées : au début des années 2000, seuls 40 % des enfants d'ouvriers peu qualifiés étaient titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat contre 50 % des enfants d'ouvriers qualifiés, 60 % des enfants d'employés qualifiés et plus de 90 % des enfants de cadres[160]. De plus, la progression de la scolarité des enfants de milieux populaires s'est principalement effectuée dans de nouvelles filières technologiques et professionnelles peu valorisées au sein de l'enseignement secondaire. Les enfants de cadres sont largement absent·e·s des ces filières et sont par contre beaucoup plus représenté·e·s dans les spécialités générales (et en particulier dans la spécialité scientifique) qui ouvrent des perspectives élargies dans le cadre d'une poursuite d'études dans l'enseignement supérieur. A l'opposé, moins de 20 % des enfants d'ouvriers sortent de

[159] Sauvy et Girard (1965, p. 207).

[160] Source : observatoire des inégalités : https://www.inegalites.fr/L-inegal-acces-au-bac-des-categories-sociales?id_theme=17

l'enseignement secondaire en étant titulaires d'un baccalauréat général (Poullaouec, 2010). Cette ségrégation constitue une question essentielle pour l'étude des évolutions du système scolaire français. Elle ne sera pas abordée dans le cadre de ce chapitre parce qu'elle apparaît peu adaptée à la comparaison générationnelle : les bachelier·ère·s de la cohorte 1945 sont tou·te·s issues de filières générales et présentent des profils socioéconomiques très différents des bachelier·ère·s de la cohorte 1975 (dont 40 % sont titulaires de baccalauréats technologiques ou professionnels). De même, l'offre de formation universitaire des années 1960 est peu comparable avec celle des années 1990 et 2000. L'approche comparative développée dans ce chapitre se concentrera donc sur les niveaux de diplôme et non sur les spécialités ou filières de formation.

1.3. Le relâchement de la correspondance entre niveau de formation et qualification de l'emploi : les registres d'explication

L'accès de tous les jeunes à une scolarisation prolongée jusqu'à 16 ans, le développement de l'offre d'enseignement professionnel, l'essor de l'accès au baccalauréat et à l'enseignement supérieur ne constituent pas des évolutions à la marge mais traduisent bien un bouleversement considérable de la scolarisation au fil des cohortes. Ils s'inscrivent dans une volonté politique de croissance du niveau de formation qui a bénéficié d'un large consensus, en France comme à l'étranger :

> « Celui-ci résulte des bienfaits que l'élévation des niveaux de diplômes laisse augurer : accroître le niveau d'éducation serait la solution pour diminuer l'inadaptation à l'emploi, pour faire reculer le chômage, pour améliorer la mobilité sociale ascendante de la population, pour assurer une meilleure préparation intellectuelle à la complexité de la vie, pour promouvoir, plus généralement, le sens de la citoyenneté, de la participation, de la tolérance, de l'esthétique et de la réflexion autonome. » (Chauvel, 1998b, p. 6).

Ainsi, « le niveau monte » (Baudelot et Establet, 1989) mais la massification scolaire s'accompagne d'un mouvement d'affaiblissement de la correspondance entre le niveau de diplôme et la qualification de l'emploi occupé. Autrement dit, les diplômé·e·s trouvent de moins en moins à s'insérer dans un emploi présentant un niveau de qualification adéquat au regard de leur niveau de diplôme. Cette situation était anticipée par les pouvoirs publics dès

les années 1970. A cette époque, elle n'apparaît pas comme un problème mais au contraire comme un atout pour le système productif français :

> « La pénurie quasi permanente de cadres moyens et supérieurs que connaît l'économie française depuis 1945 va certainement persister jusqu'en 1970. Au-delà, il est vraisemblable que, quelle que soit la rapidité de la croissance économique, le nombre de diplômés croîtra beaucoup plus vite que celui des emplois jugés aujourd'hui comme correspondant à ces qualifications intellectuelles. A partir de cette date, la France connaîtra, progressivement, la situation qui est actuellement celle des Etats-Unis : l'absorption des diplômés dans l'économie s'y effectue sans difficulté (même en période de léger chômage) mais dans des emplois qui ne requéraient pas, naguère, une qualification si élevée. Cet exemple montre qu'une économie peut absorber n'importe quel nombre de personnes instruites, à condition que s'effectue ce "déclassement" relatif […] Il est certain que cette "surqualification" de la main d'œuvre par rapport aux normes actuelles va devenir un facteur important de la "productivité"[161] économique. » (Commissariat Général au Plan, 1962)[162].

Avant de revenir en détails sur l'estimation de l'ampleur du phénomène, tâchons d'en comprendre la nature. Nombreux·ses sont les auteur·e·s qui cherchent à expliquer l'affaiblissement de la correspondance entre niveau de diplôme et qualification de l'emploi. La thèse d'inflation des titres scolaires, qui s'appuie sur une métaphore monétariste, est la plus diffusée. Mais elle fait l'objet de nombreuses critiques qui seront exposées dans un second temps.

L'inflation des titres scolaires

Dès les années 1960, le sociologue étasunien Charles Arnold Anderson identifie le paradoxe suivant : du fait de la massification scolaire, le fait d'avoir un niveau de diplôme supérieur à celui de ses parents ne garantit plus d'occuper une position sociale plus élevée (Anderson, 1961). Quelques années plus tard, en France, Raymond Boudon (1973) s'attache à décrire

[161] Le CGP n'explique pas comment la surqualification pourrait entrainer mécaniquement une hausse de la productivité. On peut supposer que la croissance de la qualification induit une augmentation de la productivité qui ne donne pas lieu à une hausse corrélée du salaire. En conséquence, la hausse de la productivité s'accompagnerait d'une augmentation du rapport entre coût et productivité.

[162] Archives du premier ministre 93 077, *Perspectives pour 1985*, juillet. Référence citée par Lucie Tanguy dans son article sur la fabrication des nomenclatures de niveau de formation et la notion de qualification (Tanguy, 2004, pp. 64-65).

l'inégalité des chances scolaires et identifie un « effet pervers » de l'élévation générale du niveau de diplôme. A la fin des années 1970, Pierre Bourdieu invoque la figure d'une « génération abusée et désenchantée » (Bourdieu, 1978, p. 11) ; mais c'est surtout à partir du milieu des années 1990 qu'apparaît la thématique des inégalités générationnelles (Peugny et Van de Velde, 2013, p. 644). Celle-ci est d'abord appréhendée par sa dimension salariale[163] puis, dans un second temps seulement, par sa dimension socioprofessionnelle.

Selon la théorie d'inflation des titres scolaires, l'augmentation massive du niveau d'étudess au fil des cohortes entrainerait une inflation – également nommée dévalorisation ou dévaluation – des titres scolaires et, dans son sillage, une reconfiguration des inégalités sociales en matière d'accès au diplôme : les comportements de prolongation des scolarités des élèves alimenteraient mécaniquement un cercle vicieux qui participerait à la poussée inflationniste. La métaphore monétaire repose sur une analogie avec le phénomène économique d'inflation qui consiste en une augmentation des prix génèrant une perte de pouvoir d'achat. Selon Tristan Poullaouec, cette conception inscrit l'analyse de la relation emploi/diplôme dans le cadre d'une loi du marché en situation de concurrence imparfaite (Poullaouec, 2010, p. 119).

La thèse d'inflation des titres scolaires est défendue notamment par François Dubet. Selon lui, « cette massification a profondément transformé le système de distribution des diplômes et, plus largement, le rapport entre les qualifications scolaires et les qualifications sociales » (Dubet et Martuccelli, 1996, p. 40). Or, le système d'emploi français est connu pour donner une place importante au diplôme, qui apparait comme un signal fort donné aux employeur·euse·s potentiel·le·s, en particulier au début de la vie professionnelle. Marie Duru-Bellat s'inscrit également dans cette approche allant jusqu'à dénoncer les « désillusions de la méritocratie » (Duru-Bellat, 2006a) ou ses « effets pervers » (Duru-Bellat, 2006b). M. Duru-Bellat s'appuie notamment sur les travaux de L. Chauvel qui fait de la dégradation de la valeur des diplômes au fil des générations « la question cruciale du XXIe siècle » (Chauvel, 1998a, p. 228), les déclassé·e·s scolaires se trouvant selon lui « au cœur de l'édifice social » (Chauvel, 2016, p. 78) :

[163] Sur ce sujet, voir notamment l'ouvrage de Christian Baudelot et Michel Gollac (1997).

> « Pour les cohortes nées entre 1940 et 1955, cesser ses études précocement, entre l'âge de 14 et 15 ans, n'était pas dirimant, au temps de leur jeunesse : les individus concernés trouvaient à se placer dans le système productif sans trop de difficultés, entre les années 1955 et 1970. Plein emploi oblige, ils pouvaient ainsi obtenir rapidement une insertion professionnelle avec le SMIC comme filet de protection minimale de leur revenu ; en revanche, pour les suivants, même avec une scolarité obligatoire à 16 ans, voire à 18 pour 90 % des sortants de l'école de 1997, la lutte pour les places est vive et fort inégale, et une scolarité courte est un handicap majeur, qui rend peu probable la découverte rapide du monde du travail, sauf lorsque les relations familiales permettent d'entrer dans le système de l'apprentissage ; pour tous ceux qui connaissent le chômage, le SMIC annuel à plein temps comme revenu minimum est tout théorique. » (Chauvel, 1998b, p. 13).

Alors que dans les cohortes les plus anciennes, la possession d'un diplôme donné semblait ouvrir des perspectives professionnelles « adéquates », cette correspondance apparaît remise en question dans les cohortes plus récentes et plus diplômées. L' « ascenseur social » serait en panne : le mouvement caractéristique des « trente glorieuses » qui permettait aux jeunes les moins favorisés d'accéder aux salariats intermédiaire et d'encadrement par une logique méritocratique serait grippé ou bloqué. Les jeunes des milieux populaires seraient particulièrement exposés aux conséquences de l'inflation des diplômes. Ces conclusions conduisent les tenant·e·s de la thèse de l'inflation des titres scolaires à questionner la pertinence de poursuivre ce mouvement de prolongation de la scolarisation :

> « Il est donc légitime de s'interroger sur l'efficacité (économique) de la poursuite d'une politique d'expansion des scolarités. Celle-ci a pu être efficace un temps et ne plus l'être forcément aujourd'hui, dès lors qu'un certain seuil a été franchi. » (Duru-Bellat, 2006a, p. 61).
> « Cela soulève la question, taboue : les jeunes ne sont-ils pas "trop" éduqués ? » (*ibid.*, p. 90).

La critique de la thèse d'inflation des titres scolaires

Une seconde interprétation s'oppose à celle proposée par les tenant·e·s de la thèse d'inflation des titres scolaires. Elle met l'accent sur le lien entre la certification (c'est-à-dire, le niveau de diplôme) et la qualification (de l'emploi occupé). Dans cette perspective le relâchement de la relation entre niveau de diplôme et groupe socioprofessionnel traduirait

une évolution de la qualification des emplois et du rapport de force entre employeur·euse·s et salarié·e·s.

La principale critique portée à la thèse de l'inflation scolaire est qu'elle simplifie excessivement un processus complexe en la réduisant à un mouvement mécanique entre une quantité (les diplômes) et un prix. Les tenant·e·s de cette thèse présument que la qualification de l'emploi traduit nécessairement le contenu de l'emploi. Mais elles et ils n'interrogent jamais ce contenu. A l'inverse, pour les auteur·e·s qui critiquent cette thèse, le déclassement est conçu comme une inadéquation entre la certification individuelle et la qualification de l'emploi. Ces deux notions méritent d'être distinguées. Pour B. Friot elles renvoient à deux dimensions de la « valeur-travail » : la qualification à sa valeur économique et au travail abstrait, la certification à la valeur d'usage, c'est-à-dire au travail concret[164]. Le diplôme est une certification, un attribut personnel qui traduit une reconnaissance sociale de savoirs, savoir-faire et aptitudes. La qualification des emplois reconnait quant à elle la capacité à produire de la valeur économique et détermine le salaire. Elle résulte d'un rapport de force : aucun emploi n'est qualifié « par nature » ; il est qualifié parce qu'on le reconnaît comme tel. Certification et qualification ne vont donc pas toujours de pair.

> « Si la certification est en général une condition de la qualification […] c'est parce que la valeur économique s'applique à des valeurs d'usage. Mais en aucun cas certifier n'est qualifier… sauf à confondre la valeur économique d'un bien et service et sa valeur d'usage et donc à naturaliser la convention de travail qui dote une partie des valeurs d'usage d'une valeur économique. » (Friot, 2012, p. 73).

Les critiques de la thèse d'inflation des titres scolaires partagent le constat d'une croissance des déclassements. Mais, au lieu de porter le regard sur l'école comme le font les partisan·e·s de la thèse d'inflation des titres scolaires, les auteur·e·s qui la critiquent cherchent des éléments d'explication du côté du système d'emploi et plus précisément dans

[164] Dans un système capitaliste, le travail abstrait renvoie à la production de richesses (c'est-à-dire de valeur économique) alors que le travail concret consiste à mettre en œuvre des savoir-faire et des savoirs techniques dans un objectif de production (y compris si cette production ne se voit pas attribuer de valeur économique). Les deux notions ne coïncident que dans le cas du travail rémunéré. Le travail d'un parent qui élève ses enfants, d'un·e étudiant·e ou d'un·e retraité·e bénévole relève du travail concret mais pas du travail abstrait dans la mesure où il ne se voit pas reconnaître de valeur économique. Sur ce sujet, voir *L'enjeu du salaire* (Friot, 2012).

l'évolution des contenus réels des activités professionnelles et dans les stratégies des employeur·euse·s :

> « Si la valeur d'échange des diplômes sur le marché du travail est revue à la baisse, dans un contexte qui renforce la domination patronale sur le marché du travail, la valeur d'usage conférée à la force de travail par la formation scolaire est de plus en plus recherchée par les employeurs : les grandes évolutions technologiques et organisationnelles de l'appareil productif comme les normes de qualité des produits et des services exigent des qualifications supérieures, qui garantissent des capacités immédiatement utilisables mais aussi des réserves d'adaptations futures au cours de la carrière. » (Poullaouec, 2010, p. 135).

Tout se passe comme si la qualification des individus et sa reconnaissance dans le système d'emploi par la qualification de l'emploi s'étaient désynchronisées : au sujet de l'emploi peu qualifié en particulier, Dominique Méda et Françis Vennat notent que « […] les trois domaines de "production et de reconnaissance" de la qualification que sont les systèmes de formation (l'Education nationale), le système économique (les entreprises) et le système de mesure (les statisticiens) se sont autonomisés » (Méda et Vennat, 2004, p. 19).

Dans de nombreux métiers, l'introduction des technologies informatiques a bouleversé les conditions d'exercice et induit une augmentation des qualifications requises. Dans d'autres domaines d'activité comme la grande distribution ou la restauration rapide, l'embauche de jeunes sur-diplômé·e·s correspond à une volonté managériale : les employeur·euse·s ont tout intérêt à recruter des jeunes diplômé·e·s *a priori* plus autonomes que les non-diplômé·e·s et à profiter ainsi de leur formation scolaire sans les rémunérer à la hauteur de leur niveau de diplôme ; les diplômé·e·s forment en outre une main d'œuvre flexible et, parce qu'elles et ils ne souhaitent majoritairement pas faire carrière dans ces emplois peu qualifiés, le renouvellement de la main d'œuvre est assuré (*ibid.*, p.125). Il n'est également pas à exclure que les employeur·euse·s développent des stratégies d'anticipation des transformations probables en face desquelles les sur-diplômé·e·s (et leur bagage important de compétences) pourront être plus facilement mobilisé·e·s que des personnes moins diplômées. C'est en substance la position défendue au début des années 1960 par le Commissariat Général au Plan qui voit dans le déclassement un facteur d'accroissement de la productivité (voir la citation du CGP page 296). Les travailleur·euse·s surdiplômé·e·s peuvent en effet avoir des compétences, aptitudes ou motivations différentes de celles des

travailleur·euses pour lesquel·le·s la qualification de l'emploi est considérée comme adéquate au regard de leur niveau de diplôme. C'est d'ailleurs ce qui peut expliquer que seuls une petite moitié (46 %) des travailleur·euse·s français·e·s surqualifié·e·s estime avoir des compétences qui pourraient lui permettre d'assumer de plus grandes responsabilités dans le cadre professionnel (OCDE, 2011, p. 223).

Les partisan·e·s de cette thèse insistent également sur un fait essentiel, à savoir que les diplômes n'ont jamais été aussi indispensables pour une insertion professionnelle réussie : ils protègent du chômage et favorisent la reprise d'activité après une période sans emploi. Dans son ouvrage sur les stratégies des familles ouvrières face aux transformations de l'école et du système d'emploi, T. Poullaouec explique que l'écart de taux de chômage entre les jeunes les moins et les plus diplômé·e·s s'est même considérablement accru depuis 1975 :

> « L'avantage relatif des diplômés du supérieur se trouve donc renforcé, contrairement aux idées reçues. […] S'il y avait vraiment trop de diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail, le chômage devrait les frapper en priorité. Ce sont au contraire les moins diplômés et les échoués de l'école qui souffrent le plus du sous-emploi. » (Poullaouec, 2010, p. 111).

Au contraire des tenant·e·s de la thèse l'inflation des titres scolaires, les auteur·e·s qui la critiquent ne préconisent pas de remettre en question le mouvement historique de massification et de démocratisation scolaire : puisque le diplôme protège du chômage et parce que les jeunes des milieux favorisés seront toujours avantagé·e·s par leur origine sociale, il convient de poursuivre le développement de l'accès des jeunes de milieux populaires aux études, et en particulier aux études longues. Car même si dans les milieux ouvriers « les emplois obtenus ne sont [donc] pas toujours à la hauteur des attentes forgées dans la famille, loin de là » (*ibid.*, p. 116), « cet effet de rappel de l'origine sociale sur les destinées professionnelles est cependant d'autant plus faible que les diplômes sont élevés » (*ibid.*, p 122).

T. Poullaouec note également que les arguments en faveur de la thèse de l'inflation se concentrent quasi exclusivement sur l'insertion à court terme des jeunes et ne s'inscrivent donc pas dans une lecture à plus long terme des parcours. Or la carrière ne se résume

évidemment pas à la phase d'insertion dans la vie active mais doit être appréhendée sous un angle longitudinal : ce n'est qu'en optant pour ce type d'approche que l'on peut se donner les moyens de comprendre le devenir professionnel des déclassé·e·s. La critique de la thèse d'inflation des titres scolaires est par ailleurs tout à fait compatible avec le modèle de file d'attente développé en économie pour comprendre le phénomène de déclassement à l'embauche (voir l'encadré 7.1).

Encadré 7.1. Le déclassement à l'embauche : approche économique

Les études portant précisément sur le déclassement à l'embauche sont peu nombreuses et s'inscrivent essentiellement dans le champ économique. Le déclassement y est souvent conçu comme « une autre forme de sous-utilisation des compétences humaines sur le marché du travail » (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005, p. 63), à l'instar du chômage et du temps partiel « subi ». Il est principalement appréhendé sous l'angle du salaire mais quelques travaux font exception à la règle en se penchant sur sa dimension socioprofessionnelle[165]. Ces travaux s'intéressent à la situation des jeunes lors de leurs premières années de vie active. Certains sont spécifiques à des populations données – par exemple, les études de Vanessa Di Paola et Stéphanie Moullet portent exclusivement sur la fonction publique (Di Paola et Moullet, 2012, 2009) – mais la plupart observent les positions socioprofessionnelles de l'ensemble des sortant·e·s du système éducatif sur une période donnée. Ces travaux se rejoignent sur plusieurs conclusions. D'abord, le taux de déclassement d'une cohorte d'entrant·e·s dans le système d'emploi est fortement dépendant de la conjoncture économique (Di Paola et Moullet, 2012 ; OCDE, 2011 ; Couppié et *al*., 2005 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002 ; Forgeot et Gautié, 1997)[166]. Ensuite, les jeunes sont les premiers concerné·e·s par le déclassement : en début de carrière les liens entre diplôme, qualification et salaire se sont globalement relâchés au cours des années 1990 ; les femmes et les moins diplômé·e·s sont particulièrement touché·e·s : « le diplôme joue donc un triple rôle : diminution du risque de chômage, facilité d'accès aux emplois les

[165] Plusieurs tentatives ont cherché à analyser conjointement plusieurs dimensions du déclassement (Di Paola et Moullet, 2012 ; Lemistre, 2007 ; Giret et Lemistre, 2004 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Elles ont notamment permis d'identifier une liaison entre déclassement socioprofessionnel à l'embauche et revenus salariaux. Malheureusement, ce type d'approche n'a pas pu être développé dans le cadre de cette thèse.

[166] Voir le graphique de l'annexe 7.3 page 474.

plus qualifiés et les mieux payés » (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002, p. 22). Ces conclusions invitent les auteur·e·s de ces études à privilégier le modèle de file d'attente pour expliquer le chômage et le déclassement à l'embauche des jeunes qui entrent dans le système d'emploi.

Selon le modèle dit de « file d'attente », faute de connaître la productivité des candidat·e·s à l'embauche, les employeur·euse·s s'appuient sur le diplôme pour hiérarchiser les candidatures. Elles et ils ont une préférence pour les candidat·e·s les plus diplômé·e·s qui leur enverraient le signal d'une capacité d'adaptation accrue et d'un plus faible coût de formation continue. En retour, dans un contexte de compétition pour l'emploi, les jeunes ont tout intérêt à poursuivre leur scolarité afin d'envoyer un message positif aux futur·e·s recruteur·rice·s. Dans un contexte de raréfaction des emplois, cette interprétation permet de comprendre le phénomène de déclassement à l'embauche du côté de l'entreprise mais aussi du côté des candidat·e·s : les employeur·euse·s ont intérêt à sélectionner les candidat·e·s les plus diplômé·e·s. Et dans un contexte de chômage massif chez les jeunes, ceux·elles-ci sont conduits à accepter les postes qui leurs sont proposés, même s'ils ne correspondent pas à leur niveau de formation. Une file d'attente se crée, à la fois pour l'accès à l'emploi mais aussi pour l'accès à l'emploi qualifié – les titres scolaires faisant office de « coupe-file ».

Faute de panel présentant un recul temporel suffisant, peu d'études permettent de saisir la temporalité du déclassement. Or celle-ci est déterminante pour comprendre le phénomène : le déclassement à l'embauche correspond-t-il à une situation durable ? Quels effets peut-il avoir sur la suite de la carrière professionnelle ? Nous allons examiner cette question déterminante dans la suite du chapitre.

1.4. Tout est-il (encore) joué à 30 ans ?

L'âge de 30 ans est souvent appréhendé comme approprié à l'approche comparative des situations professionnelles : la phase d'insertion dans la vie active est achevée pour la grande majorité des actif·ve·s et les situations d'emploi sont souvent stabilisées. Les conditions d'emploi en début de vie active marqueraient en outre profondément la suite de

la carrière, témoignant selon L. Chauvel d'un effet « cicatriciel » ou « sarificateur » (Chauvel, 1998a).

30 ans, un seuil approprié à la comparaison cohortale

Dans leur ouvrage *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, C. Baudelot et Roger Establet prennent le parti d'étudier la situation professionnelle, salariale et sociale de deux cohortes à l'âge de 30 ans : la première est née en 1938 et la seconde en 1968. Comme la cohorte 1945, la cohorte 1938 a connu des conditions d'insertion dans la vie active favorables malgré un déficit de formation ; à l'instar des cohortes 1960 et 1975, les membres de la cohorte 1968 ont vu leur durée moyenne de scolarisation s'allonger considérablement alors qu'ils ont dû s'insérer dans un système d'emploi beaucoup moins propice[167].

Pourquoi C. Baudelot et R. Establet ont-ils retenus l'âge de 30 ans pour effectuer leur comparaison ? Parce que celui-ci apparaît *a priori* comme un seuil pertinent : à cet âge, la très grande majorité des individus a achevé ses études et est insérée dans la vie active depuis une durée assez longue pour ne plus être considérée en phase d'insertion professionnelle :

> « L'âge de 30 ans se situe aujourd'hui comme hier en marge des grosses ébullitions qui ont récemment affecté les âges extrêmes et démultiplié à l'infini leurs segments : en amont enfance, préadolescence, adolescence, jeunesse ; en aval, troisième et quatrième âge. Les grands bouleversements intervenus dans la phase précédente se lisent pourtant à cet âge sous leur forme accomplie comme sur une plaque sensible. Les jeux sont quasiment faits : la période de formation est achevée, la vie professionnelle et familiale assez engagée pour que les perspectives d'avenir commencent à s'y dessiner avec netteté. » (Baudelot et Establet, 2000, p. 15).

[167] L'assimilation des cohortes 1938 et 1945 d'une part et des cohortes 1960-1975 et 1968 d'autre part doit faire l'objet de précautions. Au contraire de la cohorte 1945, la cohorte 1938 n'a pas connu la première explosion scolaire ; la cohorte 1968 arrive quant à elle dans un système d'emploi marqué par un niveau de chômage beaucoup plus élevé qu'il ne l'était lors de la phase d'insertion de la cohorte 1960 mais plus faible que pour la cohorte 1975.

L'effet de « scarification »

Dans *Avoir 30 ans…* C. Baudelot et R. Establet s'appuient en partie sur les résultats et les conclusions tirés par L. Chauvel dans *Le destin des générations*[168]. On a déjà assez largement présenté la thèse de L. Chauvel sans qu'il y ait besoin d'y revenir en détail[169]. Parmi les nombreuses dimensions des parcours de vie qu'il étudie, on se concentrera ici sur son analyse de l'évolution du lien entre emploi et diplôme. Les résultats des travaux de L. Chauvel seront donc commentés uniquement sur cette dimension. En matière de rendement socioéconomique des titres scolaires, L. Chauvel défend l'idée d'une inflation des diplômes :

> « Il faut un niveau plus élevé pour faire aussi bien que la génération précédente : le prestige de l'emploi du titulaire d'un diplôme supérieur long né en 1980 est comparable maintenant à celui d'un diplômé du DEUG de la génération de ses parents. En regard, toutes les générations nées avant 1950 avaient connu une grande stabilité de la position relative des diplômes. » (Chauvel, 2016, pp. 111-112).

Cette dévaluation se traduit par une augmentation de la mobilité descendante pour les cohortes qui s'insèrent dans la vie active après la période des « trente glorieuses » :

> « Les premières générations du baby-boom ont bénéficié en quelque sorte d'une situation favorable à un point inédit. Ces courants ascendants ayant connu un emballement dans les années 1970, dans le contexte des investissements massifs de l'époque, puis l'inversion des années 1980 dont nous parlons ici, la résultante en termes de différence de prestige moyen des positions occupées par les enfants par rapport à celles de leurs parents correspond simplement à ce retournement. » (*ibid.*, p. 115).
>
> « […] sauf à acquérir un niveau de diplôme nettement plus élevé que celui des parents, les nouvelles générations ont toutes les chances de déchoir sur l'échelle sociale. C'est à cet égard dès la cohorte 1950 que l'inversion de la tendance se poursuit. » (*ibid.*, pp. 116-117).

L'un des points essentiels de la pensée de L. Chauvel consiste à faire l'hypothèse d'un effet de « scarification » (ou d'effet cicatriciel) constitué par les conditions d'entrée dans la vie active :

---

[168] *Le destin des générations* (Chauvel, 1998a) publié deux ans plus tôt, est le premier ouvrage sociologique cité dans *Avoir 30 ans…* (Baudelot et Establet, 2000, p. 21).

[169] Voir le chapitre introductif, page 22 et suivantes.

> « La fonction des nouvelles générations comme variable d'ajustement de la crise socio-économique et la faiblesse des mécanismes de rattrapage transforment ce choc initial en traumatisme durable, dont l'effet de scarification se mesure encore des décennies plus tard. » (*ibid.*, p. 89).

Pour L. Chauvel comme pour C. Baudelot et R. Establet « tout se joue avant 30 ans » (*ibid.*, p. 95). Cette idée sera mise à l'épreuve dans la troisième partie de ce chapitre. Commençons préalablement par observer l'évolution de la correspondance entre niveau de diplôme et qualification de l'emploi sous l'angle des carrières.

2. Diplôme et chances d'accès aux groupes socioprofessionnels

La très grande majorité des études qui s'intéressent à la correspondance entre formation et emploi portent sur les premières années de vie active. En mobilisant les données de l'EDP, il est possible d'avoir une vision à plus long terme sur cette question – mais uniquement sur les niveaux de diplômes et non sur leur spécialité. En croisant les types de parcours définis dans le chapitre 5[170] avec le niveau de diplôme des individus[171], la démarche longitudinale permet encore une fois de relativiser les discours sur l'ampleur de l'affaiblissement du lien entre emploi et diplôme mais aussi de confirmer certains constats déjà posés dans la littérature.

2.1. Niveau de diplôme et parcours socioprofessionnel : une correspondance qui s'affaiblit

Le niveau de diplôme et le type de parcours socioprofessionnel sont de moins en moins liés et cette baisse est particulièrement sensible dans la population masculine. Rappelons-le : les femmes de la cohorte 1945 se caractérisaient par un niveau de diplôme moyen largement inférieur à celui des hommes. Dans la cohorte 1975, elles sont au contraire un peu plus

[170] Comme cela a déjà été souligné, il convient de se rappeler que les types de trajectoires identifiés dans le chapitre 5 évoluent au fil des cohortes : on a par exemple vu que les parcours typiques des ouvrier·ère·s des membres de la cohorte 1945 diffèrent de ceux de la cohorte 1975. Ils présentent toutefois une homogénéité jugée suffisante pour asseoir une démarche comparative.

[171] Le niveau de diplôme considéré est celui atteint à l'âge de 37-39 ans. Cet âge a été retenu parce que les informations relatives au diplôme sont trop lacunaires dans les RP 1968 et 1975 pour caractériser de façon fiable la situation de la cohorte 1945 aux âges de 23 ans et de 30 ans.

diplômées que les hommes. Cette progression spectaculaire du niveau de diplôme féminin induit une baisse des inégalités sexuées en matière d'accès aux différents groupes socioprofessionnels. Mais des différences demeurent : les femmes ont besoin d'être plus diplômées que les hommes pour espérer mener une carrière au sein des salariats intermédiaire et supérieur ou accéder aux parcours d'employé·e·s qualifié·e·s.

Dans la cohorte 1945, le système d'emploi est encore largement ouvert aux salarié·e·s peu diplômé·e·s qui sont largement intégré·e·s dans l'emploi dit qualifié (voir les tableaux 7.1 et 7.2 pages 312 et 313). Chez les hommes de la cohorte 1945, le fait d'être faiblement diplômé ne restreint pas les travailleurs à des carrières peu qualifiées : « seuls » 33 % des hommes diplômés au maximum d'un BEPC mènent une trajectoire construite autour des positions d'employé ou d'ouvrier peu qualifié ; 40 % d'entre eux s'inscrivent dans une carrière relevant d'un niveau de qualification supérieur (ouvriers et employés qualifiés) et 16 % accèdent même au salariat intermédiaire ou supérieur. Ce type de parcours correspond à l'image que l'on se fait des carrières professionnelles pendant les « trente glorieuses » : même sans diplôme, il est possible pour les hommes de la cohorte 1945 de « faire carrière ». Mais dans la même cohorte, les femmes les moins diplômées sont moins bien loties que leurs homologues masculins : beaucoup d'entre elles connaissent des parcours caractérisés par un lien lâche à l'emploi (44 %) ; leurs chances de mener une carrière dans les professions intermédiaires sont beaucoup plus faibles que celles des hommes (4 %) et il leur est impossible d'accéder aux parcours dans le salariat d'encadrement.

Dans les cohortes suivantes, le fait d'être peu diplômé·e (c'est-à-dire d'être titulaire au maximum d'un BEPC ou d'un brevet des collèges) contraint fortement l'accès à l'emploi. Parmi les moins diplômé·e·s, nombreux·ses sont ceux·elles qui connaissent des parcours marqués par un lien distendu avec l'emploi : 17 % des hommes et 36 % des femmes dans la cohorte 1960 contre respectivement 35 % et 55 % dans la cohorte 1975. Les travailleur·euse·s peu diplômé·e·s occupent souvent des carrières d'employé·e·s et d'ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s. Etre peu ou pas diplômé·e est donc devenu un handicap majeur dans les carrières : d'abord parce que l'accès à l'emploi est beaucoup moins fréquent et ensuite parce que lorsque ces personnes occupent en emploi, leurs carrières sont limitées aux emplois les moins qualifiés.

A l'inverse, posséder un diplôme de l'enseignement supérieur est un atout essentiel pour accéder au salariat supérieur : dans la cohorte 1945 la moitié des hommes diplômés de l'enseignement supérieur mènent une carrière de cadre et 37 % un parcours dans le salariat intermédiaire. Cette répartition n'a pas sensiblement évolué dans la cohorte 1960 qui n'a pas été concernée par l'augmentation des effectifs dans l'enseignement supérieur. Mais dans la cohorte 1975 par contre, l'insertion des diplômé·e·s post-bac s'effectue nettement moins souvent vers le salariat supérieur et beaucoup plus au sein des professions intermédiaires : seul un quart des hommes diplômés du supérieur s'inscrit dans une carrière de cadre alors qu'une petite moitié relève d'une trajectoire dans le salariat intermédiaire. Ceci traduit le fait que la structure des diplômes s'est davantage déformée vers le haut que la structure des emplois[172]. Au final, la situation des hommes les plus diplômés de la cohorte 1975 peut s'apparenter en partie à celle des femmes de la cohorte 1945 de même niveau de formation : un diplôme de l'enseignement supérieur ne leur garantit pas l'accès à une carrière de cadre. Dans la population féminine, le rapport entre diplôme du supérieur et accès aux parcours de cadres est en effet depuis longtemps bien moins établi : dans les cohortes 1945 et 1975, la moitié des carrières des femmes diplômées du supérieur relève du salariat intermédiaire et seule une minorité d'entre elles (en baisse entre les deux cohortes) accèdent aux parcours de cadres et professions intellectuelles supérieures.

2.2. Le bac comme ticket d'entrée dans les classes moyennes

L'idée selon laquelle le baccalauréat a fait pendant longtemps office de ticket d'entrée dans les classes moyennes mais ne permet plus aux jeunes générations d'accéder aux emplois qualifiés est largement répandue. A ce propos, L. Chauvel affirme par exemple que « le même niveau de diplôme vaut clairement moins pour la cohorte 1970 que pour celle de 1958, voire avant » (Chauvel, 1998a, p. 204). Pour C. Baudelot et R. Establet « la valeur sur le marché du travail des "niveaux bac", tant pour les hommes que pour les femmes, s'est effondrée au point d'être aujourd'hui l'équivalent en termes de débouché professionnel des BEPC d'il y a 30 ans avec un taux de chômage beaucoup plus fort » (Baudelot et Establet, 2000, p. 133). Pour Jean-François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini

[172] On retrouve ici un résultat déjà mis en avant par Marie-Émilie Clerc, Olivier Monso et Erwan Pouliquen (Clerc et *al*., 2011, p. 58).

« aucun niveau de diplôme ne garantit une protection absolue contre le déclassement, mais certains diplômes conduisent à des déclassements plus fréquents. Ainsi, les jeunes simplement titulaires du baccalauréat (professionnel, technique ou général) sont les plus touchés […] » (Giret et *al.*, 2006, p. 310). Et pour T. Poullaouec : « parmi tous les diplômés d'origine ouvrière, ce sont les bacheliers généraux qui ont subit la plus forte baisse du rendement professionnel de leurs diplômes » (Poullaouec, 2010, p. 132). La comparaison des situations des trois cohortes de femmes et d'hommes quant à la relation entre niveau de diplôme et type de parcours invite toutefois à nuancer ce constat.

Effectivement, en haut de la hiérarchie socioprofessionnelle, l'accès au statut de cadre ou aux professions intellectuelles supérieures, qui était ouvert aux diplômé·e·s du baccalauréat au sein de la cohorte 1945, est, pour la cohorte 1975, réservé aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur[173] (voir le tableau 7.1. page 312) : dans la première cohorte, 36 % des hommes et 20 % des femmes dont le parcours s'inscrit dans le salariat d'encadrement étaient au plus titulaires d'un baccalauréat ; ces parts chutent dans les cohortes suivantes où elles n'atteignent respectivement que 23 % et 15 % (dans la cohorte 1960) et 17 % et 14 % (dans la cohorte 1975). Parallèlement, alors qu'une part non négligeable des hommes diplômés du baccalauréat parvenait à s'insérer dans des parcours construits autour des positions de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la cohorte 1945 (16 %), celle-ci s'est effondrée dans la cohorte 1975 où elle n'atteint plus que 5 % (voir le tableau 7.2. page 313).

Dans les deux premières cohortes d'hommes, les professions intermédiaires apparaissent comme un espace-carrefour du salariat dans lequel s'insèrent des travailleurs de tous niveaux de diplôme : elles incluent une moitié de travailleurs masculins qui disposent au plus d'un diplôme de l'enseignement professionnel court, environ un quart de bacheliers et sont ouvertes à la fois aux titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur et aux moins diplômés (voir le tableau 7.1 page 312). Chez les femmes et dans les cohortes suivantes, au contraire, une grande partie des personnes qui exercent au sein des professions

[173] C. Baudelot et R. Establet font un constat similaire au sujet des cohortes 1938 et 1968 (Baudelot et Establet, 2000, p. 131).

intermédiaires est au moins diplômée d'un baccalauréat. Mais parallèlement ce diplôme permet de moins en moins d'accéder aux carrières construites au sein du salariat intermédiaire, et restreint encore plus l'accès aux parcours de cadres et professions intellectuelles supérieures : en effet, alors que 62 % des titulaires masculins d'un baccalauréat s'inscrivent dans un parcours au sein du salariat intermédiaire ou d'encadrement dans la cohorte 1945, cette proportion n'atteint que 45 % dans la cohorte 1960 et 34 % dans la cohorte 1975 (voir le tableau 7.2 page 313).

Au regard de ces résultats, on serait tenté d'approuver l'hypothèse de dévaluation des diplômes. Le baccalauréat, aujourd'hui commun, aurait perdu de sa valeur intrinsèque. Toutefois, cette position peut être critiquée. D'abord il convient de souligner une nouvelle fois que les profils des bachelier·ère·s se sont transformés au fil des cohortes : ceux·elles de la cohorte 1945 sont tou·te·s titulaires d'un baccalauréat général et sont très majoritairement issu·e·s d'une frange aisée de la population française ; les recrutements sociaux et les filières empruntées par les bachelier·ère·s de la cohorte 1975 sont largement plus diversifiés avec l'instauration des baccalauréats technologiques et professionnels. Il apparaît délicat de comparer l'insertion professionnelle des premier·ère·s avec celle des second·e·s sans prendre en compte ces évolutions. Ensuite, l'accès des titulaires du baccalauréat au salariat intermédiaire et supérieur tend souvent à être surestimé dans les cohortes les plus anciennes : certes, 62 % des bacheliers masculins de la cohorte 1945 s'inscrivent dans un parcours construit autour des positions de cadres et professions intellectuelles supérieures et de professions intermédiaires, mais cela signifie aussi que 38 % d'entre eux ne relèvent pas d'un tel type de trajectoire. Le baccalauréat ne peut donc apparaître comme LE ticket d'entrée dans les classes moyennes et supérieures. De plus, comme c'est le cas pour de nombreuses analyses portant sur les cohortes les plus anciennes, cette hypothèse généralise l'évolution observée au sein de la population masculine. Chez les hommes, on constate bien un affaiblissement de la correspondance entre le niveau de diplôme et le type de parcours. Mais chez les femmes, la correspondance entre les deux n'était déjà pas effective dans la première cohorte puisque seuls 32 % des femmes de la cohorte 1945 titulaires d'un baccalauréat ont mené une carrière de type « cadres et professions intellectuelles supérieures » ou « professions intermédiaires ». De même, alors que la moitié des hommes de la cohorte diplômés de l'enseignement supérieur a connu une

trajectoire dans le salariat supérieur, ce n'est le cas que de 22 % de leurs homologues féminines. C'est moins que ce que l'on observe dans la cohorte masculine de 1975 dans laquelle 25 % des hommes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur suivent une carrière typique des cadres et professions intellectuelles supérieures. Et en aucun cas les débouchés professionnels des bachelier·ère·s de la cohorte 1975 ne sont assimilables à ceux des moins diplômé·e·s de la cohorte 1945 – contrairement à ce qu'affirment C. Baudelot et R. Establet (2000) : les premier·ère·s s'insèrent majoritairement dans des carrières relevant des professions intermédiaires ou des employé·e·s qualifié·e·s alors que les second·e·s s'inscrivent majoritairement dans des trajectoires organisées autour des positions d'employé·e·s ou ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s ou dans des parcours hors de l'emploi.

Tableau 7.1. Répartition par niveau de diplôme à 37-39 ans au sein des types de parcours socioprofessionnels

		Cohorte 1945					Cohorte 1960					Cohorte 1975				
		BEPC – brevet collèges	CAP BEP	Bac	Bac+	Total	BEPC – brevet collèges	CAP BEP	Bac	Bac+	Total	BEPC – brevet collèges	CAP BEP	Bac	Bac+	Total
Hommes	Parcours d'"indépendants"	45 %	36 %	12 %	6 %	99 %	19 %	44 %	25 %	12 %	100 %	16 %	29 %	29 %	27 %	101 %
	Parcours de cadres et prof. intel. sup.	13 %	6 %	17 %	65 %	101 %	5 %	6 %	12 %	77 %	100 %	2 %	3 %	12 %	83 %	100 %
	Parcours de professions intermédiaires	27 %	22 %	26 %	25 %	100 %	12 %	33 %	23 %	32 %	100 %	6 %	16 %	26 %	52 %	100 %
	Parcours d'employés qualifiés	44 %	35 %	17 %	4 %	100 %	28 %	40 %	21 %	11 %	100 %	13 %	29 %	35 %	23 %	100 %
	Parcours d'employés peu qualifiés	58 %	21 %	12 %	10 %	101 %										
	Parcours d'ouvriers qualifiés	54 %	41 %	5 %	1 %	101 %	30 %	65 %	4 %	1 %	100 %	13 %	59 %	23 %	5 %	100 %
	Parcours d'ouvriers peu qualifiés	75 %	23 %	2 %	S	100 %	55 %	41 %	2 %	1 %	99 %	24 %	52 %	19 %	5 %	100 %
	Parcours marqués par le non-emploi						45 %	39 %	10 %	6 %	100 %	33 %	39 %	20 %	8 %	100 %
Femmes	Parcours d'"indépendantes"	60 %	22 %	15 %	3 %	100 %	28 %	38 %	20 %	14 %	100 %	12 %	21 %	40 %	27 %	100 %
	Parcours de cadres et prof. intel. sup.	7 %	1 %	12 %	80 %	100 %	3 %	3 %	8 %	85 %	99 %	2 %	2 %	10 %	86 %	100 %
	Parcours de professions intermédiaires	13 %	7 %	27 %	53 %	100 %	4 %	7 %	19 %	70 %	100 %	4 %	8 %	15 %	73 %	100 %
	Parcours d'employées qualifiées	44 %	35 %	17 %	4 %	100 %	21 %	42 %	26 %	11 %	100 %	8 %	22 %	35 %	34 %	99 %
	Parcours d'employées peu qualifiées	65 %	23 %	9 %	3 %	100 %	53 %	38 %	6 %	3 %	100 %					
	Parcours d'ouvrières qualifiées											16 %	40 %	29 %	15 %	100 %
	Parcours d'ouvrières peu qualifiées	84 %	14 %	2 %	S	100 %	58 %	35 %	5 %	2 %	100 %	28 %	40 %	22 %	10 %	100 %
	Parcours marqués par le non-emploi	74 %	13 %	7 %	7 %	101 %	43 %	30 %	14 %	13 %	100 %	32 %	28 %	26 %	13 %	99 %

Source : EDP 2016. Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.
Notes : S : les effectifs inférieurs ou égaux à 11 ont été supprimés. Données pondérées.
Du fait des arrondis et des effectifs soumis au secret statistique, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : vers 37 ans, 45 % des hommes de la cohorte 1945 dont le parcours est construit autour des positions d'agriculteur, artisan, commerçant et chef d'entreprise possèdent au plus un BEPC (brevet d'études du premier cycle du second degré).

Tableau 7.2. Les types de parcours socioprofessionnels selon le niveau de diplôme à 37-39 ans

		Cohorte 1945				Cohorte 1960				Cohorte 1975			
		BEPC – brevet collèges	CAP BEP	Bac	Bac+	BEPC – brevet collèges	CAP BEP	Bac	Bac+	BEPC – brevet collèges	CAP BEP	Bac	Bac+
Hommes	Parcours d'"indépendants"	11 %	14 %	11 %	4 %	9 %	14 %	24 %	8 %	12 %	11 %	13 %	9 %
	Parcours de cadres et prof. intel. sup.	3 %	3 %	16 %	50 %	3 %	2 %	12 %	52 %	1 %	1 %	5 %	25 %
	Parcours de professions intermédiaires	13 %	18 %	46 %	37 %	9 %	16 %	33 %	30 %	12 %	16 %	30 %	46 %
	Parcours d'employés qualifiés	7 %	8 %	7 %	2 %	10 %	9 %	14 %	5 %	16 %	18 %	25 %	13 %
	Parcours d'employés peu qualifiés	10 %	6 %	8 %	5 %								
	Parcours d'ouvriers qualifiés	33 %	40 %	10 %	1 %	26 %	37 %	8 %	1 %	7 %	16 %	7 %	1 %
	Parcours d'ouvriers peu qualifiés	23 %	11 %	2 %	S	26 %	13 %	2 %	0 %	17 %	18 %	8 %	2 %
	Parcours marqués par le non-emploi					17 %	10 %	7 %	3 %	35 %	20 %	12 %	4 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	99 %	100 %	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Femmes	Parcours d'"indépendantes"	7 %	8 %	8 %	2 %	4 %	5 %	5 %	2 %	3 %	4 %	6 %	3 %
	Parcours de cadres et prof. intel. sup.	0 %	0 %	3%	22 %	1%	1 %	5 %	32 %	1 %	0 %	2 %	11 %
	Parcours de professions intermédiaires	3%	4 %	28 %	49 %	2 %	3 %	16 %	38 %	7 %	10 %	16 %	49 %
	Parcours d'employées qualifiées	16 %	40 %	29 %	6 %	18 %	38 %	45 %	12 %	16 %	31 %	40 %	25 %
	Parcours d'employées peu qualifiées	16 %	17 %	11 %	4 %	12 %	10 %	3 %	1 %				
	Parcours d'ouvrières qualifiées									5 %	9 %	5 %	2 %
	Parcours d'ouvrières peu qualifiées	14 %	7 %	2 %	S	27 %	17 %	5 %	1 %	14 %	13 %	6 %	2 %
	Parcours marqués par le non-emploi	44 %	23 %	19 %	18 %	36 %	26 %	22 %	14 %	55 %	33 %	25 %	8 %
	Total	100 %	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %

Source : EDP 2016. Champ : France métropolitaine, individus EDP présents aux trois dates d'observation.

Notes : S : les effectifs inférieurs ou égaux à 11 ont été supprimés. Données pondérées.

Du fait des arrondis et des effectifs soumis au secret statistique, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %.

Lecture : à 37 ans, 11 % des hommes de la cohorte 1945 titulaires au plus d'un BEPC s'inscrivent dans un parcours construit autour des positions d'agriculteur, artisan, commerçant et chef d'entreprise.

2.3. Un salariat d'exécution de plus en plus diplômé

Le niveau de formation a augmenté au sein de chaque groupe socioprofessionnel, y compris dans les emplois peu qualifiés du salariat d'exécution : dans la première cohorte, 60 % des femmes et des hommes dont le parcours relève de trajectoires construites autour des positions d'employé·e ou d'ouvrier·ère sont au maximum titulaires d'un BEPC ; dans la deuxième cohorte, ce type de parcours est investi par les titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel court, en particulier chez les hommes ; dans la dernière cohorte par contre, 42 % des hommes et 62 % des femmes qui s'inscrivent dans ce type de trajectoire sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Plus précisément, dans la cohorte 1975, plus de la moitié des parcours typiques des employé·e·s qualifié·e·s est le fait de bachelier·ère·s et de diplômé·e·s du supérieur (58 % pour les hommes et 70 % pour les femmes). Du côté des carrières ouvrières, la majorité des individus est diplômée d'un titre de l'enseignement professionnel court dont l'objectif est précisément de permettre une insertion professionnelle au sein du salariat d'exécution et en particulier dans le monde ouvrier. Les CAP/BEP sont quant à eux de plus en plus souvent associés à des carrières agencées autour des emplois d'ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s[174].

2.4. Le diplôme, facteur de protection face au non-emploi

Le lien statistique entre le niveau de diplôme et un parcours marqué par un rapport lâche avec l'emploi s'intensifie au fil des cohortes, traduisant une situation au sein de laquelle le diplôme protège de plus en plus activement du risque d'être sans emploi. Ainsi que le notent de nombreux travaux (Poullaouec, 2010 ; Baudelot et Establet, 2000 ; Bourdieu, 1978, etc.), l'absence de diplôme ou le fait d'être peu diplômé·e est devenu un handicap dans l'accès à l'emploi : 17 % des hommes titulaires au maximum d'un BEPC dans la cohorte 1960 s'inscrivent dans une trajectoire marquée par le non-emploi contre 35 % dans la cohorte 1975. Cette tendance est également marquée chez les femmes : dans les cohortes 1945 et

[174] On retrouve ici une conclusion déjà soulignée par T. Poullaouec : « […] le CAP conduit plus que jamais à des positions de salariés d'exécution, qu'il soit préparé en apprentissage ou en lycée professionnel. […] D'une génération à l'autre, les chances de progression professionnelle se sont effondrées pour les titulaires d'un CAP. » (Poullaouec, 2010, pp. 130-131).

1960, 44 % et 35 % des femmes peu ou pas diplômées relèvent d'un parcours éloigné de l'emploi ; cette part atteint 55 % dans la cohorte 1975. Les moins diplômé·e·s ont donc de plus en plus de difficultés à s'insérer durablement dans l'emploi. A l'inverse, le fait de posséder un diplôme du supérieur est devenu un facteur important de protection face au non-emploi féminin : dans la cohorte 1945, 18 % des diplômées de l'enseignement supérieur s'inscrivaient dans une trajectoire à distance de l'emploi ; elles ne sont plus que 8 % dans la cohorte 1975.

Parallèlement, et suite au processus de massification scolaire, le niveau de diplôme des personnes éloignées de l'emploi a considérablement augmenté. Dans la première cohorte, le fait de posséder un diplôme de niveau baccalauréat ou plus protégeait du risque d'être sans emploi à 30 ans, en particulier chez les hommes. C'est moins le cas dans les cohortes suivantes : dans celle de 1960, 16 % des hommes et 27 % des femmes dont le parcours est marqué par le non-emploi sont au moins titulaires d'un bac ; ces parts atteignent respectivement 28 % et 40 % dans la cohorte 1975. Le risque d'être sans emploi s'est donc diffusé au sein de la hiérarchie des diplômes. Il reste néanmoins beaucoup plus important pour les personnes peu ou pas diplômées comparativement aux diplômé·e·s de l'enseignement supérieur ; ce différentiel est plus net chez les hommes que chez les femmes.

Le diplôme est une condition de plus en plus nécessaire mais de moins en moins suffisante pour accéder à l'emploi. La correspondance entre niveau de diplôme et type de carrière tend en effet à s'effriter au fil des cohortes, en particulier pour les hommes. La cohorte 1975 apparaîtrait à ce titre particulièrement exposée. Mais l'érosion n'a pas la même ampleur à tous les niveaux de la hiérarchie des diplômes. Plus que les autres, ce sont bien les individus les moins diplômé·e·s qui ont le plus souffert de l'affaiblissement de la correspondance entre niveau de diplôme et qualification de l'emploi. Une partie d'entre eux ne parvient plus à accéder aux emplois les moins qualifiés et est écartée de l'activité productive. La déstabilisation est également attestée pour les titulaires de diplômes de niveau baccalauréat ou de l'enseignement supérieur. Ces déclassé·e·s apparaissent pour beaucoup comme les victimes du blocage de l' « ascenseur social », mécanisme important du système d'emploi

dont ont bénéficié les cohortes des « trente glorieuses ». C'est ce dernier point qui va maintenant être questionné : quelle est l'ampleur du déclassement à l'embauche dans la cohorte 1975 ? Et dans quelle mesure le déclassement s'inscrit-il dans la durée ?

3. Déclassements à l'embauche et reclassements dans la cohorte 1975

Dans le chapitre précédent, le déclassement était entendu comme déclassement intragénérationnel : était considéré comme déclassé·e tout·e salarié·e qui aurait connu une mobilité descendante entre deux groupes socioprofessionnels (un·e cadre occupant ensuite un emploi relevant des professions intermédiaires par exemple). Ce chapitre porte sur une autre acception du déclassement : le déclassement à l'embauche qui désigne « la situation des personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis pour l'emploi qu'elles occupent ». Aussi appelé « déclassement scolaire » ou « surqualification », sa mesure nécessite de mettre en relation une nomenclature des niveaux de formation et une nomenclature des emplois. La définition statistique du déclassement adoptée dans ce chapitre ne permet pas de comparer les situations des différentes cohortes : le propos est donc centré sur la dernière d'entre elles, la cohorte 1975 qui a connu la seconde explosion scolaire et ferait partie de ces « générations déclassées ».

L'estimation de l'ampleur du déclassement dans la cohorte 1975 à l'âge de 24 ans à partir des données EDP est proche de celle proposée par les analyses transversales qui observent les évolutions au cours des années 1990. Les données issues de l'EDP permettent en outre de prolonger l'observation jusqu'à l'âge de 37 ans. L'approche cohortale offre ainsi la possibilité d'interroger la temporalité du déclassement : ce dernier apparaît comme un phénomène non négligeable en début de carrière mais qui tend à s'atténuer par la suite. Bien que le seuil des 30 ans reste pertinent pour observer la majorité des situations professionnelles, les mouvements socioprofessionnels sont assez fréquents dans les secondes parties de carrière des déclassé·e·s.

3.1. Mesurer le déclassement à l'embauche

Trois méthodes de mesures[175] peuvent être utilisées pour analyser le déclassement à l'embauche (Lefresne, 2003) :

- une approche adéquationniste qui s'appuie sur des répertoires et dans laquelle on postule qu'une relation formation-emploi est « normale » quand le type d'emploi occupé est celui pour lequel la formation reçue a été conçue. En France, cette approche a été développée par Joëlle Affichard (1981) : il ne semble pas que ces travaux aient été actualisés pour correspondre à une norme plus récente.
- une approche statistique menée à partir d'une table de correspondance entre niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle et pour laquelle la situation la plus fréquente est qualifiée de « normale ».
- une approche subjective qui part du point de vue de l'individu. L'intérêt de cette approche est de limiter l'arbitraire inhérent à la construction d'une nomenclature de relation entre formation et emploi. Cependant, outre les difficultés liées à la formulation de la question, cette approche présente le risque de ne pas refléter uniquement la question du déclassement mais aussi d'autres phénomènes telle que l'insatisfaction au travail.

A l'instar de nombreux travaux sur le sujet, le choix a été fait de retenir l'approche statistique, facile à mettre en œuvre à partir des données issues de l'EDP, moins sujette à controverse que l'approche adéquationniste et plus adaptée à notre questionnement que l'approche subjective. Dans cette perspective, le déclassement est conçu comme une situation où l'emploi d'un individu relève d'un groupe socioprofessionnel « inférieur » à celui auquel il pourrait prétendre au regard de son niveau de diplôme (la situation « normale » est définie ici au regard de la norme statistique). La principale limite de cette approche dans le

[175] Une quatrième méthode de mesure peut être adaptée de la proposition de Rémi Sinthon (2014) qui propose de créer des catégories définies à la fois par leur groupe socioprofessionnel et par leur niveau de diplôme. Les « employé·e·s qualifié·e·s très diplômé·e·s » formeraient ainsi un groupe différent des « employé·e·s qualifié·e·s peu diplômé·e·s ». Cette méthode – comme l'approche statistique menée à partir d'une table de correspondance entre niveau de diplôme et groupe socioprofessionel – conserve toutefois un aspect arbitaire dans la mesure où elle nécessite de définir des seuils pour déterminer ce qui relève d'un haut ou d'un faible niveau de diplôme dans un groupe socioprofessionnel donné.

cadre d'une comparaison générationnelle est qu'une table de correspondance doit être construite pour chacune des cohortes étudiées, ainsi que le soulignent J-F. Giret, E. Nauze-Fichet et M. Tomasini :

> « Appréhender le déclassement professionnel nécessite […] d'établir une table de correspondance, même approximative, entre niveaux de formation et emploi, qui sont supposés homogènes. Cette table permet de repérer ensuite les situations pouvant être considérées comme anormales, car résultant d'un trop fort décalage entre niveaux de diplôme et d'emplois. Les situations de déclassement sont alors une de ces situations anormales, à côté de possibles situations de surclassement. » (Giret et *al.*, 2006, pp. 309-310).

Mais, comme le note J-P. Terrail, la relation entre formation et emploi est « un processus ouvert, en restructuration incessante » (Terrail, 1992, p. 673). On a en effet vu que la relation entre diplôme et groupe socioprofessionnel s'est considérablement transformée entre les cohortes 1945, 1960 et 1975. Or, « la valeur de l'indicateur statistique est totalement contingente à la population sur laquelle il est construit » (Di Paola et Moullet, 2012, p. 89). Il convient de garder à l'esprit que la définition statistique du déclassement s'appuie sur une conception relative de celui-ci : « […] être statistiquement déclassé signifie ne pas être dans la situation que connaît la majorité de l'échantillon de jeunes considérés (de même niveau de formation initiale) » (*ibid.*, p. 90). Dans le cadre de cette approche, il est donc délicat de trouver le sens d'une comparaison générationnelle : le fait de comparer l'évolution du poids des déclassé·e·s à partir de tables de correspondance distinctes ne permet pas d'interpréter l'évolution du déclassement à l'embauche au fil des cohortes.

C'est pourquoi le propos sera restreint à la cohorte 1975. La table de correspondance entre niveau de diplôme et groupe socioprofessionnel élaborée ici est largement inspirée de celle proposée par Gérard Forgeot et Jérôme Gautié (1997) dans le cadre de leur analyse de la relation entre emploi et formation des jeunes entre le milieu des années 1980 et celui des années 1990 (voir le tableau 7.3 page 320). Leur table est construite à partir de la répartition de chaque niveau de diplôme dans les différents groupes socioprofessionnels donnés et de celle de chaque groupe socioprofessionnel dans les différents niveaux de diplôme[176] : elle

[176] Les tables de correspondance proposées par G. Forgeot et J. Gautié (1997) et par E. Nauze-Fichet et M. Tomasini (2002) sont présentées dans l'annexe 7.4 page 475.

décrit la norme « statistique » à un moment T et permet de repérer les personnes « sur-diplômées » (déclassées) ou « sous-diplômées » (sur-classées) par rapport au groupe socioprofessionnel qu'elles occupent. La principale modification effectuée par rapport au modèle de G. Forgeot et J. Gautié tient à un regroupement des diplômé·e·s des 2e et 3e cycles universitaires[177]. La conséquence de cette agrégation est que tous les diplômé·e·s d'une licence ou plus qui appartiennent au groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures seront considéré·e·s comme relevant d'une situation « normale » alors que tou·te·s ceux·elles qui relèvent des professions intermédiaires seront appréhendé·e·s comme « déclassé·e·s ». Une seconde modification concerne la relation formation/emploi des technicien·ne·s, contremaîtres et agent·e·s de maîtrise. G. Forgeot et J. Gautié distinguent les diplômes obtenus à l'issue d'études supérieures courtes (BTS, DUT, etc.) des autres diplômes de niveau bac+2 (DEUG). Cette distinction est impossible à effectuer à partir des données de l'EDP. Or, pour G. Forgeot et J. Gautié détenir un diplôme d'études universitaires générales (DEUG) et occuper une position de technicien·ne, de contremaîtres ou d'agent·e de maîtrise relève d'une situation de déclassement alors qu'avec un diplôme de l'enseignement supérieur court, les individus sont considérés au niveau adéquat. Dans la table de correspondance adoptée ici, tou·te·s sont appréhendé·e·s comme « au niveau » ce qui conduit à sous-estimer l'ampleur du déclassement dans cette catégorie socioprofessionnelle par rapport à l'étude de G. Forgeot et J. Gautié.

[177] Selon les auteurs, les diplômé·e·s du 2e cycle s'insèrent majoritairement au sein des professions intermédiaires et les diplômé·e·s du 3e cycle en tant que cadres et professions intellectuelles supérieures ; cette distinction n'est pas possible à partir des données issues de l'EDP dans lesquelles le plus haut niveau de diplôme identifié est la licence ou équivalent (bac +3).

Tableau 7.3. Table de correspondance niveau de diplôme/groupe socioprofessionnel

GSP / Niveau de diplôme	Cadre, professions intell. sup.	Professions intermédiaires	Technicien·ne, contremaître et agent·e de maîtrise	Employé·e qualifié·e	Employé·e peu qualifié·e	Ouvrier·ère qualifié·e	Ouvrier·ère peu qualifié·e
Bac + 3 ou plus (licence, grande école,DEA/DESS, etc.)	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Bac + 2 (DEUG, BTS, DUT, etc.)	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Bac général	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Bac technologique ou professionnel	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Adéquation	Sur-diplômé·e
CAP/BEP	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Sur-diplômé·e	Adéquation	Sur-diplômé·e
BEPC	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Adéquation
Pas de diplôme ou CEP	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation

Note : faute de pouvoir définir des situations de sous ou de surqualification parmi les agriculteur·rice·s et les « indépendant·e·s », ceux·elles-ci sont exclu·e·s de l'analyse.
Lecture : un·e titulaire d'un diplôme de niveau bac+3 ou plus qui occupe un emploi de cadre est considéré·e comme occupant une position socioprofessionnelle adéquate. Dans le cas contraire, elle ou il est considéré·e comme sur-diplômé·e (ou déclassé·e·). Un·e titulaire d'un diplôme de niveau bac+2 qui occupe un emploi de cadre est considéré·e comme sous-diplômé·e.

3.2. Le déclassement à l'embauche dans la cohorte 1975

Les travaux sur le déclassement à l'embauche portent, dans leur grande majorité, sur les premières années de vie active. L'étude d'E. Nauze-Fichet et M. Tomasini (2002) se concentre sur la première année après la sortie du système scolaire. Celle menée par G. Forgeot et J. Gautié opte pour un éclairage temporel à peine supérieur (deux ans). L'étude de J-F. Giret et *al.* (2006) porte sur les trois premières années de vie active ; le travail de V. Di Paola et S. Moullet (2012) et celui de T. Couppié, J-F. Giret et Alberto Lopez (2009) sur une durée plus significative (sept ans).

Ces travaux convergent vers l'idée que l'ancienneté dans le système d'emploi réduit le phénomène de déclassement sans le faire disparaître. Peut-on pour autant remettre en question le caractère « scarificateur » des conditions d'insertion dans la vie active mis en

avant par L. Chauvel (1998a) ? L'EDP permet d'analyser les données sur une durée longue (14 ans en moyenne) tout en adoptant une approche longitudinale. Or la fréquence du déclassement est complètement dépendante de la durée d'observation choisie. Les résultats montrent que les déclassements à l'embauche sont fréquents dans la cohorte 1975 mais une perspective à moyen terme permet de relativiser leur portée sur l'ensemble de la première partie de carrière, puisque nombre de déclassé·e·s font ensuite l'objet de reclassements.

Le déclassement : une situation minoritaire mais pas marginale

Appliquons la table de correspondance présentée plus haut aux salarié·e·s de la cohorte 1975. Le premier constat porte sur le poids des situations pour lesquelles le groupe socioprofessionnel correspond au niveau de diplôme ; quels que soient l'âge et le sexe, la correspondance entre le niveau de diplôme et la catégorie de l'emploi occupé est assurée pour la majorité des personnes. Le diplôme constitue donc toujours un signal fort, en particulier en début de carrière. Toutefois, le déclassement n'est pas marginal puisque vers l'âge de 24 ans plus de 37 % des salarié·e·s connaissent cette situation (voir le tableau 7.1 page 312).

Cette estimation est supérieure à celles proposées dans les différents travaux issus de la littérature sur le sujet. Elle dépasse celle que G. Forgeot et J. Gautié (1997) ont établie à partir des enquêtes Emploi sur les jeunes de 18 à 29 ans (26,5 % en 1995) ainsi que celle de l'étude menée par Jean-François Giret (2006) qui évalue à 24 % la part de déclassé·e·s socioprofessionnel·le·s trois ans après la sortie du système scolaire. Cette estimation est également plus élevée que celle établie par E. Nauze-Fichet et M. Tomasini (2002)[178]. Comment expliquer ce décalage ? Il est d'abord possible d'identifier un effet de population : les études préalablement citées observent les sortant·e·s du système éducatif sur une période donnée ; elles cumulent donc plusieurs cohortes de naissance alors que les données exposées ici ne portent que sur la cohorte 1975. De plus, les résultats concernent ici les jeunes en emploi à l'âge de 24 ans : les 10 % les plus diplômé·e·s de la cohorte 1975, sont encore dans le système éducatif. Il ne faut par ailleurs pas négliger l'influence probable d'un

[178] Dans cette étude, selon la mesure retenue, entre 12 % et 29 % des jeunes ayant quitté le système scolaire entre 1995 et 2000 sont déclassé·e·s.

effet de période : la littérature insiste sur l'aspect conjoncturel du phénomène du déclassement à l'embauche, or notre observation est limitée à l'année 1999 alors que l'étude de G. Forgeot et J. Gautié porte sur l'année 1995, celle J-F. Giret et *al.* sur l'ensemble de la décennie 1990 et celle d'E. Nauze-Fichet et M. Tomasini sur la période 1995-2000. Enfin et surtout, l'estimation de la part de déclassé·e·s est contingente à la nomenclature emploi/formation utilisée. Et celle-ci, établie selon une norme statistique *ad hoc*, diffère selon les travaux.

Tableau 7.4. Part de surdiplômé·e·s dans la cohorte 1975 selon l'âge et le sexe

	24 ans	**31 ans**	**38 ans**
Hommes	32 %	23 %	21 %
Femmes	43 %	33 %	35 %
Ensemble	37 %	28 %	29 %

Source : EDP 2016 (RP 1999, EAR 2004 à 2008, EAR 2012 à 2016), Insee.
Champ : France métropolitaine, individus nés entre 1973 et 1977 présents aux trois dates d'observation.
Notes : données pondérées.
Lecture : à 24 ans, 37 % des salarié·e·s de la cohorte 1975 étaient surdiplômé·e·s (ou déclassé·e·s).

Les femmes sont surexposées au risque de déclassement

Les résultats de l'exploitation des données EDP convergent avec ceux des autres travaux en ce qui concerne l'influence du sexe sur le risque de déclassement. Quel que soit leur âge, les femmes sont toujours plus déclassées que les hommes (voir le tableau 7.4). Au fil des cohortes, les femmes ont progressivement dépassé les hommes en matière de scolarisation et de niveau de diplôme mais « leur avantage est loin de s'être transformé intégralement dans le domaine professionnel » (Couppié et *al.*, 2005, p. 83). Ce résultat est cohérent avec celui de nombreuses études (Di Paola et Moullet, 2012 ; Lemistre, 2007 ; Couppié et *al.*, 2005 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2005 ; Giret et Lemistre, 2004 ; Forgeot et Gautié, 1997 ; Marry, 1997). Par ailleurs, si les femmes sont plus souvent « objectivement » déclassées que leurs homologues masculins d'un point de vue socioprofessionnel et salarial, elles se déclarent toutefois moins souvent comme telles (Di Paola et Moullet, 2012 ; Giret et *al.*,

2006). Tout se passe comme si le déclassement féminin était jugé plus acceptable que le déclassement masculin, y compris par les femmes elles-mêmes. Comme dans le chapitre 2 au sujet du travail à temps partiel, on retrouve ici l'idée d'un emploi féminin *a-normal*, contingent ou secondaire par rapport au modèle construit autour des conditions d'emploi de la population masculine.

3.3. Déclassement à l'embauche et promotions

Le déclassement à l'embauche n'est pas un phénomène marginal au sein de la cohorte 1975. Mais qu'en est-il sur le long terme ? Correspond-t-il à une situation permanente ou provisoire ? Tout est-il (encore) joué à 30 ans ? L'intérêt des données issues de l'EDP est d'offir une vision à long terme des situations de déclassement. Le suivi longitudinal des parcours des déclassé·e·s à l'embauche permet d'observer que la majorité d'entre eux bénéficie ensuite de promotions et occupe un emploi adéquat au regard de leur niveau de diplôme.

Des reclassements fréquents

Le déclassement à l'embauche est-il une situation durable ou transitoire dans la vie des actif·ve·s ? Dans quelle mesure fait-il ensuite l'objet de « reclassements » ? Les avis divergent dans la littérature. V. Di Paola et S. Moullet (2012) partagent l'avis de L. Chauvel selon lequelle le déclassement affecte durablement les carrières :

> « Selon Sicherman (1991)[179], les individus en situation de déclassement statistique devraient connaître, plus probablement que les autres, une mobilité ascendante. Cette hypothèse est ici mise à mal […]. C'est même plutôt l'hypothèse d'une faible évolution de la structure d'emploi ne compensant jamais la structure des diplômes des salariés (Tsang et Levin, 1985)[180] qui semble prévaloir, faisant du déclassement un phénomène durable plutôt que transitoire. Cette interprétation reste à relativiser car sur cette période la conjoncture économique s'est fortement dégradée. » (Di Paola et Moullet, 2012, pp. 98-99).

[179] Sicherman N. (1991), « Overeducation in the Labor Market », *Journal of Labor Economics*, n° 9, pp. 101-122.
[180] Tsang M.C. et Levin H.M. (1985), « The Economics of Overeducation », *Economics of Education Review*, vol. 4/2, pp. 93-104.

T. Couppié et *al.* (2005) insistent au contraire sur les phénomènes de rattrapages qui concernent les cohortes entrées dans la vie active pendant des phases peu favorables du point de vue de l'emploi :

> « Au final, après dix ans d'ancienneté sur le marché du travail, les générations[181] 1985 et 1992 ont des taux de déclassement très voisins de celui de la génération 1988, ce qui indique que l'effet initial de la conjoncture ne marque pas toujours d'un sceau indélébile le destin d'une génération. » (Couppié et *al.*, 2005, p. 85).

Le tableau 7.4 (page 322) montre que vers 31 et 39 ans, la part des déclassé·e·s atteint 28 % à 29 % contre 37 % à 24 ans. Le déclassement peut donc être suivi de situations de reclassement, *a priori* seulement entre 24 ans et 31 ans. On pourrait en conclure qu'il n'y a plus de mobilités socioprofessionnelles entre 31 ans et 39 ans. Mais le suivi longitudinal ne confirme pas tout à fait ce résultat (voir les tableaux 7.5 et 7.6 page suivante). Les déclassé·e·s sont en effet nombreux·ses à bénéficier d'un reclassement : la moitié des individus qui occupent à 24 ans un emploi présentant un niveau de qualification inférieur à leur niveau de diplôme sont « reclassés » à l'âge de 31 ans. Le taux de reclassement est encore plus important par la suite puisqu'il atteint 59 % entre 31 ans et 39 ans. Les mobilités inverses existent également : une petite partie de ceux·elles qui occupaient un emploi en adéquation avec leur niveau de formation a ensuite été soumise à un déclassement.

Ces résultats sont à analyser au regard des conclusions des chapitres précédents : dans la cohorte 1975, les déclassements intragénérationnels sont plus fréquents du fait d'une plus grande instabilité professionnelle au cours des débuts de carrière (chapitre 4). Mais comme noté dans le chapitre 6, les promotions sont restées à un niveau stable par rapport à celui observé dans les cohortes précédentes. L'explication autorisée par l'analyse des tableaux 7.5 et 7.6 est que les mobilités socioprofessionnelles ont pour partie changé de nature : pour une fraction grandissante des travailleur·euse·s, les promotions consistent en des « rattrapages » de situations préalables de déclassements à l'embauche. L'ensemble de ces phénomènes conduit à un ralentissement des carrières pour une partie des membres de la cohorte 1975.

[181] Quand les auteurs parlent de « générations », ils font ici référence à des cohortes de sortant·e·s du système éducatif.

Tableau 7.5. Devenir de la cohorte 1975 selon la situation emploi/formation à 24 ans

		Sur diplômé·e·s vers 31 ans	Au niveau ou sous diplômé·e·s vers 31 ans	Autre (« indépendance » ou sans emploi)
Hommes	Sur diplômés vers 24 ans	34 %	59 %	6 %
	Sous diplômés vers 24 ans	11 %	63 %	9 %
	Au niveau vers 24 ans	15 %	80 %	5 %
Femmes	Sur diplômées vers 24 ans	48 %	43 %	2 %
	Sous diplômées vers 24 ans	8 %	86 %	0 %
	Au niveau vers 24 ans	17 %	74 %	3 %
Ensemble	Sur diplômé·e·s vers 24 ans	42 %	50 %	4 %
	Sous diplômé·e·s vers 24 ans	10 %	72 %	5 %
	Au niveau vers 24 ans	16 %	77 %	4 %

Source : EDP 2016 (RP 1999, EAR 2004 à 2008), Insee.
Champ : France métropolitaine, individus nés entre 1973 et 1977 présents aux trois dates d'observation. Notes : données pondérées. Du fait des arrondis et des mobilités vers le statut d' « indépendant·e », les totaux par ligne peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : 34 % des hommes sur-diplômés (ou déclassés) vers l'âge de 24 ans l'étaient toujours vers l'âge de 31 ans.

Tableau 7.6. Devenir de la cohorte 1975 selon la situation emploi/formation à 31 ans

		Sur diplômé·e·s vers 39 ans	Au niveau ou sous diplômé·e·s vers 39 ans	Autre (« indépendance » ou sans emploi)
Hommes	Sur diplômés vers 31 ans	29 %	59 %	9 %
	Sous diplômés vers 31 ans	5 %	88 %	6 %
	Au niveau vers 31 ans	5 %	87 %	6 %
Femmes	Sur diplômées vers 31 ans	36 %	58 %	3 %
	Sous diplômées vers 31 ans	4 %	86 %	2 %
	Au niveau vers 31 ans	8 %	85 %	3 %
Ensemble	Sur diplômé·e·s vers 31 ans	33 %	59 %	6 %
	Sous diplômé·e·s vers 31 ans	4 %	87 %	4 %
	Au niveau vers 31 ans	7 %	86 %	4 %

Source : EDP 2016 (EAR 2004 à 2008, EAR 2012 à 2016), Insee.
Champ : France métropolitaine, individus nés entre 1973 et 1977 présents aux trois dates d'observation.).
Notes : données pondérées. Du fait des arrondis et des mobilités vers le statut d' « indépendant·e », les totaux par ligne peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : 29 % des hommes sur-diplômés (ou déclassés) vers l'âge de 31 ans l'étaient toujours vers l'âge de 39 ans.

Des inégalités sexuées persistantes

Comme précédemment précisé, les femmes sont plus souvent déclassées que les hommes. Mais elles bénéficient moins souvent qu'eux de situations de reclassement. L'ampleur des reclassements est en effet très variable selon le sexe : 59 % des hommes qui étaient dans une situation de déclassement à l'âge de 24 ans ont bénéficié d'un reclassement à 31 ans. Pour plus de la moitié des hommes de la cohorte 1975, le déclassement semble donc être provisoire. Chez les femmes par contre, il apparaît comme un phénomène beaucoup plus durable : à 31 ans, seuls 43 % des femmes qui occupaient une position socioprofessionnelle déclassée au regard de leur niveau de diplôme ont ensuite connu un reclassement. Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus sur l'analyse des mobilités (les femmes bénéficient moins de promotions socioprofessionnelles que les hommes) ainsi qu'avec les conclusions des travaux menés par V. Di Paola et S. Moullet (2012) et par E. Nauze-Fichet et M. Tomasini (2002). Comment expliquer ce différentiel ?

Cette différence sexuée tient peut-être en partie à la spécialité du diplôme : les femmes et les hommes ne s'orientent pas dans les mêmes domaines de formation (Bonnet et *al.*, 2018 ; Marry, 1997 ; Lelièvre et Lelièvre, 1994) et les spécialités « féminines » ouvriraient moins de perspectives professionnelles que les spécialités « masculines ». Ce type d'information n'est pas disponible dans la source de données que constitue l'EDP et il n'est donc pas possible d'examiner empiriquement cette hypothèse. On peut également supposer l'existence d'un effet lié au secteur d'activité : les postes peu ou pas qualifiés et qui offrent peu d'opportunités de « faire carrière » se concentreraient dans les secteurs d'activité traditionnellement féminins alors que les secteurs « masculins » ouvriraient la possibilité d'accéder à une plus grande gamme de positions socioprofessionnelles. S. Chapoulie (2000) a en particulier montré que les filières de mobilité féminines se caractérisent par une moindre ouverture que celles des hommes : ces derniers peuvent suivre la voie « technique » ou « administrative » ou s'installer à leur compte alors que les trajectoires des femmes ne s'inscrivent souvent que dans la deuxième voie, ce qui limite leurs possibilités de promotion et donc de reclassement. Toutefois, une analyse « toutes choses égales par ailleurs » qui tient compte du sexe, du type de parcours, du niveau de diplôme et du secteur

d'activité ne permet pas d'identifier un effet propre du secteur d'activité (voir l'annexe 7.5 page 476).

Il est par ailleurs tout à fait possible que ce différentiel entre femmes et hommes s'explique en partie par une gestion différenciée des carrières selon le sexe. Celle-ci peut être de deux ordres. Du côté des travailleur·euse·s, V. Di Paola et S. Moullet (2009) ont montré que les femmes sont plus souvent déclassées objectivement mais l'expriment moins souvent que les hommes : ceci pourrait induire un moindre investissement dans la recherche d'un reclassement de la part de la population féminine. De façon plus générale, de nombreux travaux sur la division sexuelle du travail insistent sur les difficultés de l'articulation entre les champs professionnel et domestique chez les femmes, ce qui expliquerait un plus faible investissement des femmes dans leur carrière professionnelle. Du côté des entreprises, les pratiques discriminatoires des employeur·euse·s peuvent également être à l'origine de la moindre proportion de promotions et de reclassements féminins. Les logiques à l'œuvre seraient différentes selon la position socioprofessionnelle : dans le salariat supérieur les politiques de gestion des carrières peuvent être fondées sur une exigence de disponibilité et de mobilité, *a priori* plus favorable aux hommes qu'aux femmes (Laufer et Pochic, 2004) ; à l'autre bout de l'échelle du salariat, les emplois des ouvrières peu qualifiées se caractérisent par une exigence de rapidité et de dextérité, or celles-ci tendent à baisser avec l'âge, ce qui peut expliquer un moindre taux de promotion féminin (Kergoat, 1992a). Enfin, les promotions et reclassements féminins peuvent relever d'une logique différente de la logique socioprofessionnelle adoptée ici : la logique salariale bien sûr mais aussi celle du temps de travail. En particulier, il a été montré que le temps de travail devenait un enjeu de « promotion », partagé par des employeur·euse·s et leurs salariées féminines, caissières et ouvrières[182].

Le déclassement à l'embauche est un phénomène fréquent dans la cohorte 1975 qui tend à s'atténuer avec l'avancée dans la vie active – grâce à des mobilités promotionnelles qui concernent plus fréquemment les déclassé·e·s – mais qui persiste pour une part non négligeable de travailleur·euse·s (que l'on peut estimer à 15 %). A 30 ans, la majorité des positions socioprofessionnelles reste stable mais lorsque l'observation porte sur une période

[182] Voir Daune-Richard (2003) pour une synthèse de ces apports.

plus longue, elle permet de mettre en évidence le fait qu'une partie importante des déclassé·e·s bénéficie ensuite d'un reclassement. Rappelons également que l'observation n'a concerné ici que sur la première moitié des carrières : les promotions peuvent encore être fréquentes après 40 ans[183]. L'essor du déclassement à l'embauche constitue cependant bien une transformation majeure qui participe à une forme de déstabilisation des carrières pour les cohortes qui ont connu la seconde explosion scolaire. Cette mutation participe à la reconfiguration d'inégalités sexuées en matière d'emploi puisque les femmes sont particulièrement exposées au déclassement et qu'elles ont aussi moins de chances de bénéficier ensuite d'un reclassement.

Conclusion

L'approche longitudinale et cohortale confirme certains constats bien établis dans la littérature. La correspondance entre qualification de l'emploi et certification par le diplôme s'est effectivement dégradée au fil des cohortes, générant un phénomène de déclassement à l'embauche. Celui-ci était exceptionnel dans la cohorte 1945, globalement peu scolarisée et arrivant dans un contexte marqué par la multiplication des emplois au sein du salariat intermédiaire et supérieur. A l'inverse, les jeunes de la cohorte 1975 s'insèrent dans une conjoncture peu favorable. Le niveau de diplôme moyen s'étant considérablement accru, les jeunes les moins diplômé·e·s sont de plus en plus exclus de l'emploi, et en particulier de l'emploi stable. Les situations de déclassement à l'embauche sont par ailleurs fréquentes chez les diplômé·e·s. L'affaiblissement de la correspondance entre formation et emploi s'est donc effectué à la fois en haut et en bas de la hiérarchie des diplômes. Il convient toutefois de ne pas généraliser ces constats : le déclassement et l'exclusion de l'emploi ne constituent jamais des situations majoritaires dans une classe d'âge donnée.

La croissance des situations de déclassement à l'embauche est sujette à d'importantes controverses quant à son interprétation. La thèse d'inflation des diplômes semble pouvoir, à ce stade, être rejetée. Contre celle-ci, nous avons relevé, comme J-P. Terrail (2005, 1997,

[183] Dans la cohorte 1960 par exemple, 15 % des personnes qui occupent une position d'ouvrier·ère·s ou d'employé·e·s à l'âge de 39 ans appartiennent aux groupes des professions intermédiaires ou des cadres sept ans plus tard.

1995) et T. Poullaouec (2010), que le diplôme, bien que de moins en moins suffisant pour obtenir un emploi, est toutefois de plus en plus nécessaire : les personnes peu ou pas diplômé·e·s s'insèrent toujours plus difficilement dans l'emploi. En centrant leurs observations sur les premières années de vie active, les tenant·e·s de la thèse d'inflation des titres scolaires sont conduits à analyser un effet d'âge (ou de cycle de vie) comme un effet de génération. Lorsque les données sont disponibles, il est toutefois très utile de porter le regard sur une durée beaucoup plus longue : nous avons ainsi vu que si le parcours professionnel est largement déterminé à 30 ans, des mouvements restent fréquents au moins jusqu'à 40 ans pour les déclassé·e·s à l'embauche. La thèse d'inflation des diplômes repose par ailleurs sur une métaphore monétariste discutable (et discutée, notamment par Jean-Claude Passeron, 1982) qui repose sur une analogie non adaptée pour saisir ce phénomène complexe.

Les résultats exposés dans ce chapitre sont cohérents avec les critiques de la thèse d'inflation des titres scolaires. Ils invitent à questionner les liens entre qualification et certification. Or, ces liens ne sont pas régis par un mécanisme quantitatif spontané qui lierait une quantité (de diplômes) et sa valeur monétaire : ils sont déterminés avant tout par l'état du rapport de force entre employeur·euse·s et salarié·e·s, à ce jour plus favorable aux premier·ère·s qu'aux second·e·s. Ce déséquilibre permet aux employeur·euse·s de mettre en place des stratégies qui conduisent à un affaiblissement de la relation emploi/diplôme au cours de la première partie du parcours professionnel. Il conduit à l'émergence d'un phénomène de file d'attente d'une part pour l'accès à l'emploi (pour les moins diplômé·e·s) et d'autre part pour l'accès à l'emploi qualifié (dans le cas des plus diplômé·e·s).

Au-delà de ces interprétations, il a paru intéressant de questionner la « durabilité » de ces situations de déclassement et en particulier d'étudier l'ampleur des reclassements qui peuvent leur faire suite. La stabilité des mobilités promotionnelles constatée dans le chapitre précédent a été éclairée : dans la cohorte 1975, une partie non négligeable des promotions a changé de nature par rapport aux modèles observés pour les cohortes 1945 et 1960 ; elle correspond à des formes de reclassements. Le fait que ces reclassements soient fréquents invite à porter le regard sur une durée longue et non à concentrer l'analyse sur les premières années de vie active. Ceci conduit à soutenir l'idée d'un ralentissement des

carrières qui s'effectuerait à la fois par une arrivée retardée dans le système d'emploi – du fait de l'allongement de la durée des études et de la multiplication des épisodes de non-emploi en début de vie active pour les moins diplômé·e·s – mais aussi par le phénomène de déclassement à l'embauche.

Conclusion de la troisième partie. Entre inertie et déstabilisation des carrières

La complémentarité des approches sous l'angle des carrières socioprofessionnelles (chapitre 5) et des mobilités (chapitre 6) permet de mettre en évidence les tendances à l'inertie qui structurent les parcours des trois cohortes et les mutations qui les caractérisent. L'adoption d'une analyse à long terme des trajectoires offre en outre la possibilité de ne pas généraliser abusivement des résultats portant uniquement sur les premières années du parcours (chapitre 7) : elle montre que les mobilités socioprofessionnelles ne s'arrêtent pas après le seuil souvent retenu de 30 ans et suggère que celles-ci se poursuivent également après 40 ans.

Inertie et métamorphoses des carrières

Bien que les trois cohortes évoluent dans des contextes économiques, sociaux et législatifs très différents, la structure socioprofessionnelle des trajectoires masculines n'a été profondément modifiée qu'au sein du salariat d'exécution, les parcours d'employés se substituant peu à peu à ceux des ouvriers. Dans la population féminine par contre, le développement du salariat intermédiaire et d'encadrement est important, ces deux espaces du salariat ayant accueilli de nombreuses femmes diplômées. La répartition par sexe du salariat français reste toutefois globalement identique d'une cohorte à l'autre : les femmes demeurent en particulier largement exclues des emplois ouvriers et accèdent moins aux postes qualifiés du salariat d'exécution. Les univers socioprofessionnels français conservent donc leur caractère fortement sexué : aux hommes, les carrières de cadres, d'ouvriers ou d' « indépendants » ; aux femmes, les trajectoires d'employées qualifiées ou peu qualifiées. Les professions intermédiaires constituent le seul groupe socioprofessionnel mixte dans les trois cohortes.

Les évolutions observables en début de carrière entre les cohortes tendent à rapprocher les trajectoires autour de modèles caractérisés par une plus forte mobilité socioprofessionnelle pour les deux sexes, découlant elle-même d'une plus forte mobilité dans l'emploi mais aussi entre emploi et non-emploi. Les différences sexuées en matière de mobilité connaissent une nette diminution, sous l'effet de l'augmentation généralisées des mobilités « négatives » –

que forment les sorties de l'emploi vers le chômage et l' « inactivité » et les déclassements socioprofessionnels – et d'une relative stagnation des mobilités ascendantes masculines. Mais, même si le modèle promotionnel des carrières typiquement masculin apparaît de moins en moins opérant, les carrières des hommes restent beaucoup plus stables que celles des femmes : les mobilités « négatives » concernent plus les femmes que les hommes ; à l'inverse, les hommes bénéficient plus souvent de trajectoires promotionnelles.

Les premières moitiés des parcours socioprofessionnels apparaissent de moins en moins linéaires, même si la majorité des individus est toujours stabilisée au sein d'un groupe socioprofessionnel entre 30 ans et 40 ans. Mais si le développement du chômage est bien marqué au fil des générations, il n'occupe qu'une portion très congrue des carrières des salarié·e·s : comme cela a déjà été souligné dans la première partie de la thèse, cette évolution mérite d'être analysée au regard de l'accès grandissant des femmes à l'emploi qui est à l'origine d'une partie de la croissance des mobilités.

Eléments à l'encontre de l'hypothèse de déstabilisation des stables

L'hypothèse de déstabilisation des stables s'appuie sur deux éléments principaux : les cohortes des « trente glorieuses » auraient connu d'importantes mobilités ascendantes au cours de leur carrière ; depuis, le mouvement inverse prévaudrait (Castel, 1995). Que les « stables » soient affectés par le risque de basculement vers le segment de l'emploi instable apparaît particulièrement problématique à R. Castel car c'est sur le modèle de leurs carrières qu'est construite la protection sociale française organisée autour de cotisations salariales liées à l'emploi. Le fait que les plus protégé·e·s d'hier ne le soient plus aujourd'hui remettrait donc en question la structure même du système d'emploi et de protection sociale français contemporain.

Mais la déstabilisation des stables n'apparait pas comme un concept opérant puisque d'une part, les carrières ascendantes n'ont jamais formé une norme au sein des parcours, et d'autre part les personnes dont les parcours professionnels s'inscrivent autour des salariats intermédiaire et supérieur restent nettement protégées des mobilités « négatives ». La déstabilisation des carrières par le biais de l'augmentation de ce type de mobilités a surtout

touché le salariat d'exécution : l'emploi masculin ouvrier jusqu'alors plutôt protégé et les postes d'employé·e·s plutôt féminins et en forte croissance depuis la fin des « trente glorieuses ». A l'exception notable de l'emploi ouvrier masculin, la « précarisation » ne semble donc pas se concentrer sur des zones anciennement stabilisées du salariat. Les résultats d'une approche typologique des trajectoires socioprofessionnelles font écho à ceux présentés dans la deuxième partie de la thèse selon lesquels toutes les catégories de travailleur·euse·s ont été concernées par le développement de l'instabilité professionnelle au cours des années 1980 et 1990, mais cette diffusion a eu une ampleur plus importante au sein des groupes qui y étaient déjà les plus exposés.

Le phénomène de déclassement à l'embauche (ou de surqualification) – qui consiste pour une personne à être employée sur un poste de qualification moindre à celle qu'elle pourrait attendre au regard de son niveau de diplôme – relève également de la déstabilisation des stables car il remet en question la relation entre formation et emploi qui prévalait pendant les « trente glorieuses ». Il participe aussi activement au chômage des personnes les moins qualifiées qui apparaît dans ce cadre comme une conséquence de la file d'attente pour l'accès à l'emploi. Mais l'inertie de la structure socioprofessionnelle française a contré ce mouvement pour les cohortes nées à partir de 1950, pourtant nettement plus diplômées, au point que les déclassé·e·s scolaires seraient au cœur de l'édifice social (Chauvel, 2016, p. 78). Les résultats exposés dans le chapitre 7 ont confirmé l'ampleur de l'affaiblissement du lien entre diplôme et type de parcours professionnels au fil des cohortes ainsi que celle du déclassement à l'embauche dans la cohorte 1975. Toutefois, une approche réellement longitudinale a permis de relativiser le constat établi par L. Chauvel au sens où l'on a pu observer qu'une partie importante des déclassé·e·s scolaires a accédé à un emploi correspondant à son niveau de diplôme dans un second temps de la carrière. L'effet cicatriciel des conditions d'entrée dans la vie active existe mais ne détermine pas l'ensemble du parcours professionnel de tou·te·s les travailleur·euse·s.

Ce résultat tend à s'opposer à la thèse d'inflation des titres scolaires, laquelle peut servir d'argument dans une logique de remise en cause de l'accès massif des jeunes à l'enseignement supérieur. Mais le fait que le diplôme protège toujours du chômage et favorise l'accès à l'emploi qualifié pour tous les milieux sociaux – y compris dans les milieux

les moins favorisés – incite au contraire à privilégier l'idée du maintien d'une université ouverte à tous (et en particulier aux enfants des classes moyennes et populaires, largement exclus des filières plus prestigieuses de l'enseignement supérieur). Plus généralement, en centrant le propos sur la relation entre emploi et diplôme, la thèse d'inflation des titres scolaires amène à remettre en question l'accès au savoir critique, aux méthodes et aux références scientifiques qui doit être assuré à tou·te·s et en particulier à ceux·elles qui sont les plus éloigné·e·s de cette culture.

Conclusion générale

Un autre récit sur l'histoire de trois cohortes de travailleur·euse·s

Dans le chapitre introductif, j'ai présenté un récit que j'ai qualifié de dominant sur les évolutions du système d'emploi français au cours des 50 dernières années. J'ai comparé les situations des trois cohortes (1945, 1960 et 1975) quant à deux idées majeures en sociologie : l'épuisement du modèle caractéristique de la société salariale et le conflit générationnel qui en découle. Selon le discours dominant, la cohorte 1945 est une cohorte marquée par le plein-emploi, la stabilité des trajectoires tout au long de la vie et le modèle promotionnel des carrières. La cohorte 1960, mieux formée, apparaît déstabilisée par le chômage qui prend de l'ampleur au cours des années 1980 et par l'émergence de formes d'emploi dérogatoires à l'emploi typique (et en particulier par les contrats à durée limitée). La cohorte 1975 se caractériserait quant à elle à la fois par un haut niveau de chômage et d'instabilité professionnelle et par de fréquents déclassements à l'embauche et en cours de carrière. A l'issue du cheminement constitué par la lecture de cette thèse, j'espère avoir convaincu la ou le lecteur·rice du bien-fondé d'adopter une perspective de mise à l'épreuve empirique de ces postulats peu remis en question.

Une approche sociologique qui tient compte de la dimension à la fois sexuée et cohortale des parcours professionnels offre une autre lecture des transformations du système d'emploi français depuis la fin des « trente glorieuses ». Cette vision alternative permet de mettre en avant les fortes inégalités sexuées qui traversent la cohorte 1945. Si cette dernière connaît effectivement un plein-emploi dans la population masculine, elle ne relève pourtant pas d'un plein-emploi au sens étendu du terme puisque de très nombreuses femmes sont exclues de la sphère de l'emploi. La cohorte 1945 est à l'abri de l'instabilité professionnelle mais présente pourtant une ancienneté moyenne dans l'entreprise proche de celle des cohortes suivantes : l'image d'un système d'emploi tout entier organisé autour de salarié·e·s embauché·e·s à vie dans un même établissement relève plus d'une figure mythique que d'une réalité empirique. Chez les femmes en particulier, les mobilités entre emploi et non-emploi sont nombreuses, les arrêts d'activité étant fréquents. Les carrières promotionnelles sont assez courantes mais jamais majoritaires et elles concernent surtout les hommes. De même, la correspondance entre la qualification de l'emploi et le niveau de

diplôme est surtout valable pour les travailleurs masculins mais n'est pas effective chez leurs homologues féminins.

Les membres de la cohorte 1960 ont débuté leur carrière professionnelle après le retournement conjoncturel du milieu des années 1970. Si le mouvement d'entrée des femmes dans le système d'emploi poursuit sa croissance, les trajectoires de la cohorte apparaissent en partie déstabilisées par le développement du chômage et surtout par celui de l'emploi à temps partiel. Elle est également l'une des premières cohortes à être confrontée à l'émergence des contrats à durée limitée lors de sa phase d'insertion professionnelle – mais ces derniers restent marginaux. Les mobilités professionnelles des femmes (promotions, déclassements, sorties de l'emploi…) tendent à s'aligner progressivement sur celles des hommes dont les carrières deviennent de moins en moins linéaires. Le problème du déclassement à l'embauche n'y est que très marginal car la cohorte n'a pas connu d'explosion des effectifs universitaires.

La cohorte 1975 connaît quant à elle une nette diminution des inégalités de genre mais celles-ci persistent et se reconfigurent. Les femmes sont presque autant insérées dans l'emploi que les hommes mais travaillent nettement plus souvent qu'eux à temps partiel, ce qui a des incidences à la fois sur leurs revenus et sur leur niveau de retraite futur. L'instabilité professionnelle s'est essentiellement concentrée sur le début de vie active, bouleversant et prolongeant la phase d'insertion dans la vie active pour près de la moitié des membres de la cohorte et en particulier pour les moins diplômé·e·s. Plutôt que de parler d'une « génération précaire » condamnée aux carrières instables, il convient donc de reconnaitre la déstabilisation des débuts de parcours d'une partie des membres de cette cohorte. L'affaiblissement du lien entre niveau de certification et niveau de qualification de l'emploi y est par ailleurs manifeste. Les carrières sont également marquées par la croissance des mobilités avec le non-emploi (pour les hommes) et par celle des déclassements intragénérationnels. Les promotions – qui restent à un niveau stable par rapport aux cohortes précédentes – ont changé de nature pour une partie des travailleur·euse·s : elles correspondent de plus en plus à des rattrapages qui font suite à des situations de déclassement en début de carrière.

Synthèse

L'objet de cette thèse consistait à mettre à l'épreuve les principaux éléments qui structurent l'idée d'inversion tendancielle du progrès social. En portant une attention accrue aux effets de sexe et aux effets de cycle de vie, j'ai examiné successivement les trois points de cristallisation de la nouvelle question sociale identifiés par R. Castel : l'apparition de « surnuméraires » dans le cadre d'un déficit de places occupables dans la structure sociale (partie 1), l'installation dans un espace de précarité généralisée et durable appelé précariat (partie 2) et la déstabilisation des stables (partie 3).

Dans la première partie de la thèse, j'ai cherché à convaincre de l'intérêt d'adopter une approche sexuée des parcours professionnels. J'espère avoir montré que, loin d'une multiplication des « surnuméraires » à l'écart du système productif, les années *post*-« trente glorieuses » ont été marquées par une arrivée massive des femmes dans la sphère de l'emploi : malgré l'essor du chômage, ces décennies correspondent bien à une période de développement de la norme d'emploi. Il serait toutefois faux d'affirmer que les femmes auraient occupé des emplois auparavant dévolus aux hommes : leur entrée dans le système d'emploi français a accompagné la tertiarisation du système productif qui a conduit à l'émergence et au développement de nouveaux métiers. Une partie d'entre eux correspond à de nouvelles activités qui font suite aux évolutions techniques et organisationnelles en cours depuis 50 ans (informatique, ressources humaines, etc.) ; mais pour une autre partie, il s'agit surtout de reconnaissance institutionnelle d'activités jusqu'alors exercées hors du champ de l'emploi (métiers du *care* en particulier). L'insertion professionnelle féminine s'est en partie alignée sur le modèle masculin de l'emploi salarié à durée indéterminée. Mais la prise en compte de l'essor du temps partiel – forme d'emploi souvent évacuée des analyses de l' « emploi atypique » – rappelle aussi que l'emploi féminin apparait souvent comme *a-normal* au regard du modèle masculin presque toujours conçu comme référent implicite.

Dans la deuxième partie de la thèse j'ai été amenée à critiquer le postulat d'une généralisation de l'instabilité professionnelle. Celle-ci a beaucoup moins crû qu'on ne pourrait le croire intuitivement. Malgré une croissance importante des emplois à durée

limitées pendant les années 1980 et 1990, le CDI reste la norme d'emploi de référence en France. L'essor de l'instabilité professionnelle s'est surtout concentré sur les jeunes et, en second lieu, sur les travailleur·euse·s les moins diplômé·e·s. L'emploi à durée limitée est progressivement devenu une nouvelle modalité d'accès à l'emploi pour une partie croissante des débutant·e·s, ce qui participe activement à l'allongement de la phase d'insertion professionnelle des cohortes récentes. Dans ce contexte, l'insertion des moins diplômé·e·s apparaît très problématique : on a pu évaluer à environ 15 % la part des jeunes qui ne parviennent pas à s'inscrire dans une trajectoire stabilisée d'emploi. Toutefois, plus qu'un bouleversement généralisé qui alimenterait un infra-salariat ou « précariat » (selon la formule de R. Castel), l'analyse longitudinale montre que les situations professionnelles tendent à se stabiliser à mesure que l'ancienneté dans la vie active augmente. Ces résultats conduisent en outre à interroger un aspect central de la théorie de la segmentation du marché du travail – l'existence d'une barrière à la mobilité entre les segments primaire et secondaire – et à lui préférer une lecture en termes de file d'attente qui consiste à mettre en avant un accès différé aux emplois les plus stables.

La troisième partie de la thèse porte sur la dimension socioprofessionnelle des carrières. Elle interroge l'idée d'une déstabilisation des stables sous trois angles complémentaires. L'identification de parcours-types sur les premières moitiés des carrières des trois cohortes présentée dans le chapitre 5 confirme en partie les constats posés de façon transversale par d'autres travaux : le développement du salariat intermédiaire et d'encadrement, le déclin des parcours ouvriers, l'importance du non-emploi dans les carrières menées au sein du salariat d'exécution et la permanence des rôles sexués en matière de parcours socioprofessionnels. Conçu en miroir du chapitre 5, le chapitre 6 met en avant une permanence du modèle des carrières ascendantes qui serait caractéristique des « trente glorieuses » mais insiste aussi sur le développement de mobilités « négatives » (mobilités descendantes et vers le non-emploi) surtout concentrées au sein du salariat d'exécution. Ici encore, la prise en compte des situations socioprofessionnelles féminines tend à nuancer les constats de déstabilisation généralisée qui sont souvent établis au regard d'évolutions qui ont principalement touché le salariat masculin. Enfin, en mettant à jour des phénomènes de reclassement au sein de la cohorte 1975 réputée appartenir aux « générations sacrifiées », le dernier chapitre a permis de remettre en question l'idée selon laquelle les carrières

déclassées constitueraient une norme pour les cohortes récentes de travailleur·euse·s, idée qui constitue un des arguments des tenant·e·s de la thèse d'inflation des diplômes. Il amène également à envisager un changement de nature pour une partie des promotions de la cohorte 1975 qui s'assimilent plus à des « rattrapages » qu'aux mobilités ascendantes observées dans les cohortes précédentes.

Apports théoriques

En interrogeant l'ancrage empirique des trois points de cristallisation de la nouvelle question sociale identifié par R. Castel depuis 50 ans, j'ai été conduite à remettre en question les éléments qui assoient la thèse d'inversion tendancielle du progrès social et celle, complémentaire, de fracture générationnelle. En aucun cas il ne s'agit ici de critiquer l'ensemble de la pensée de R. Castel. Dans les *Métamorphoses de la question sociale* (1995), il propose une fresque qui remonte aux origines de la société salariale avec une grande profondeur historique et sociologique. Il expose l'ensemble de l'histoire de la création et de la consolidation de la société salariale qui a conduit le salariat à passer du statut d' « indignité » qui était le sien dans la société féodale à celui de relation au fondement de la société française actuelle. La critique portée dans cette thèse se concentre sur un pan de l'analyse de R. Castel qui me semble contestable dans le chapitre 8 des *Métamorphoses de la question sociale* et qui sert de point de départ à la réflexion qu'il propose ensuite dans la *Montée des incertitudes* (2009). A la suite de M. Messu (2010), j'ai qualifié ce propos de « thèse d'inversion tendancielle du progrès social » : elle postule un changement présenté comme irréversible, celui de l'épuisement du modèle salarial tel qu'il a été à l'œuvre pendant les « trente glorieuses ».

De même, j'ai été amenée à critiquer l'existence d'une fracture générationnelle – ou d'un conflit générationnel – défendue par L. Chauvel sur les trois dimensions abordées successivement dans les trois parties de cette thèse. Toutefois, comme je l'ai souligné à plusieurs reprises, le propos de L. Chauvel dépasse largement le cadre de cette thèse : ses travaux ont le mérite d'articuler de multiples dimensions des parcours professionnels et des parcours de vie ce qui lui permet d'asseoir des conclusions sur les évolutions cohortales qui

dépassent le cadre restreint de l'emploi. N'ayant pu aborder qu'un nombre très limité de ces dimensions, je ne peux critiquer que certains points précis de son travail dont je reconnais par ailleurs la qualité et la richesse. Toutefois, l'idée d'une fracture générationnelle me semble discutable à plusieurs points de vue. En premier lieu, comme de nombreux·ses auteur·e·s, L. Chauvel me semble avoir une propension à idéaliser la période des « trente glorieuses » et à oublier de prendre en compte la situation de la population féminine de l'époque. En deuxième lieu, et en dépit de l'adoption d'une démarche pseudo-cohortale, il passe à côté d'effets de cycle de vie qui apparaissent pourtant déterminants lorsqu'on s'intéresse aux parcours professionnels : il tend en particulier à considérer que les situations observées au début des parcours professionnels marquent profondément et de façon presque mécanique la suite des trajectoires. En dernier lieu, son recours à la métaphore monétaire d'inflation des titres scolaires restreint considérablement l'analyse qui peut être faite de l'accroissement des situations de déclassement à l'embauche puisqu'elle naturalise le lien entre le niveau de diplôme des travailleur·euse·s et la reconnaissance de leur qualification dans l'emploi.

En interrogeant l'emprise empirique des axiomes au fondement de la thèse d'inversion du tendancielle progrès social, j'espère avoir activement participé à remettre en question un postulat qui a pris aujourd'hui la forme d'un paradigme sociologique. Ce travail de synthèse et d'examen empirique s'appuie à la fois sur les apports d'une littérature économique hétérodoxe qui me semble à ce jour encore largement ignorée du champ de la recherche sociologique – je pense aux travaux de C. Ramaux mais aussi à ceux, plus empiriques de K. Briard ou G. de Larquier et D. Remillon –, sur des constats ou intuitions déjà formulés par des auteur·e·s comme C. Didry ou B. Friot, ainsi que sur l'articulation de données issues en partie d'une source abondamment utilisée en sociologie de l'emploi (les enquêtes Emploi) et d'une autre source nettement moins souvent mobilisée que constitue l'Echantillon Démographique Permanent.

J'espère avoir démontré que le modèle caractéristique de la société salariale progressivement mis en place au cours du XXe siècle tient bon, malgré des attaques répétées dont il fait l'objet. Il est bien sûr hors de question de nier la réalité de la précarité vécue par de nombreux·ses Français·ses, jeunes et moins jeunes éloigné·e·s de l'emploi et en

particulier de l'emploi typique. Les personnes peu diplômées ou les diplômé·e·s de filières qui n'assurent pas l'accès à un emploi stable, les intérimaires qui enchaînent des missions aux durées toujours plus courtes, les femmes contraintes d'accepter des temps de travail parfois très partiels, les travailleur·euse·s poussé·e·s hors de l'emploi par des dispositifs de retraite anticipée… tout cela interroge bel et bien la stabilité de notre modèle d'emploi et les protections qui lui sont associées. Mais pour apporter un contrepoids à ces situations qui tendent souvent à être érigées en symboles de l'épuisement de notre modèle social, j'ai voulu insister sur le fait que, sans être immuable, le système d'emploi français fait preuve d'une grande inertie : j'ai montré que les principaux changements ont eu lieu dans l'emploi féminin – souvent évacué de la thèse d'inversion tendancielle du progrès social – et sur les jeunes dont les carrières tendent ensuite à se normaliser. Il ne s'agit donc pas d'un phénomène générationnel inéluctable. En dépit de nombreuses dispositions législatives qui cherchent clairement à le remettre en cause, il me semble impossible de réduire l'analyse du système d'emploi français à un régime de type libéral. Le modèle salarial construit sur le couple emploi/protection sociale résiste : pour une grande majorité des travailleur·euse·s, la relation d'emploi constitue toujours un socle suffisamment stable pour servir de support à une socialisation des protections relatives aux risques de la vie (maladie, vieillesse, chômage, etc.).

Apports méthodologiques

Ce travail a permis de développer trois types d'apports méthodologiques transversaux. En premier lieu, j'ai cherché à adopter une approche critique des catégories de la statistique publique en ce qui concerne la distinction des situations de non-emploi entre chômage et « inactivité ». Si cette division a du sens dans de nombreux travaux, elle doit toutefois être remise en question lorsqu'elle participe à asseoir l'idée d'un plein-emploi conçu comme une situation dans laquelle l'ensemble de la population en capacité d'activité professionnelle est occupée. Dans le cadre de ce travail j'ai été amenée à lui préférer la notion plus neutre de « non-emploi ».

J'espère aussi avoir convaincu la ou le lecteur·rice du bien-fondé de la complémentarité de l'analyse des stocks et de l'analyse des flux. Ce type d'approche a été adopté par deux fois

dans cette thèse. Cette double perspective offre le moyen de prendre une mesure plus complète d'un phénomène émergent comme l'expansion des emplois à durée limitée au cours des années 1980 et 1990 : l'analyse des flux permet d'identifier des tendances mais ces dernières doivent nécessairement être replacées dans le contexte plus large permis par une analyse des stocks. Dans la troisième partie de la thèse, les chapitres 5 et 6 ont été conçus autour de cette complémentarité des approches. Ils restituent les deux facettes des parcours professionnels : d'un côté la structure des carrières socioprofessionnelles des trois cohortes et de l'autre les mobilités qui se déroulent en leur sein.

Enfin, j'ai privilégié tout au long de la thèse une lecture longitudinale qui m'apparaît particulièrement adaptée à une bonne compréhension des évolutions liées à l'emploi sur le moyen terme. En mettant à jour des effets de cycle de vie, elle relativise de nombreux constats posés à partir d'une lecture transversale et apparaît plus à même de saisir la réalité du vécu des carrières professionnelles.

Limites et ouvertures

Ce travail présente des limites, angles morts et points sujets à controverse qui méritent d'être discutés. Certains me sont à ce jour aveugles mais j'ai pleinement conscience d'une partie d'entre eux ; quelques-uns ont déjà été évoqués dans le corps du texte. J'en propose ici une courte synthèse.

Plusieurs limites majeures à ce travail s'expliquent par la nature des données. Il aurait d'abord été profitable de comparer un plus grand nombre de cohortes. Cela n'a pas été possible du fait d'une contrainte technique liée à la source EDP : apériodiques, les recensements exhaustifs de la population ne permettent d'observer qu'un nombre réduit de cohortes à des âges comparables (les cohortes nées vers 1945, 1960 et 1975). Avec le souci de maintenir une cohérence dans l'ensemble de la thèse, j'ai choisi de limiter l'exploitation des enquêtes Emploi à ces trois cohortes. Cette option est contestable puisqu'elle me conduit parfois à postuler une linéarité des évolutions entre cohortes que je ne peux prouver. De rapides investigations complémentaires à partir des enquêtes Emploi sur des

cohortes intermédiaires me conduisent à penser que la prise en compte d'un nombre plus élevé de cohortes n'aurait pas modifié fondamentalement les résultats finaux – mais ceci reste à être confirmé. En outre, ces données ne permettent pas d'observer les évolutions tout au long des « trente glorieuses » : puisque l'observation débute en 1968, les conclusions que je porte ne sont avérées que pour la fin de cette période. J'ai cependant parfois pu les généraliser indûment à l'ensemble de la période 1945-1975.

Une deuxième série de limites tient au regard quantitatif et macrosociologique adopté tout au long de ce travail. Si cette posture m'apparaît adaptée au questionnement de la thèse, le fait de réduire l'approche des évolutions en matière d'emploi à une perspective quantitative contraint considérablement le cadre de l'observation. On pourra ainsi me reprocher de pratiquer une sociologie hors-sol. J'ai conscience qu'il s'agit d'un regard partiel sur des questions qui ne peuvent être réduite à leur dimension quantitative. J'ai délibérément choisi de ne pas traiter mes questions de recherche en interrogeant les points de vue subjectifs ou les marges de manœuvre des travailleur·euse·s. Mais cela ne m'empêche pas de reconnaitre que les objets d'étude que constituent les parcours professionnels doivent également profiter de la force empirique de travaux plus qualitatifs, qui sont trop peu présents dans le cadre de cette thèse. L'approche quantitative implique en outre de recourir aux outils et lunettes institutionnelles : en proposant un retour réflexif sur les catégories mobilisées, j'espère avoir montré l'intérêt de conjuguer sociologie de la quantification et sociologie quantitative et, à ce titre, avoir évité l'écueil d'une simplification excessive de phénomènes toujours dynamiques et complexes.

Tout travail de recherche conduit à abandonner certaines pistes. Aussi, j'ai fait le choix de ne pas traiter la dimension salariale des parcours professionnels parce qu'elle n'est pas formellement identifiée par R. Castel comme un point de cristallisation de la « nouvelle question sociale » ; elle est toutefois souvent implicitement déterminante dans son argumentaire. En conséquence, si je devais aujourd'hui rédiger une quatrième partie à cette thèse, celle-ci porterait sur les carrières salariales. Il m'apparaît en particulier prometteur de lier l'observation des parcours socioprofessionnels à celle des évolutions de salaires (et, plus généralement, de revenus) et donner ainsi une ampleur plus importante aux constats portés dans la troisième partie. La question du creusement des inégalités de revenus me semble

également intéressante à explorer, tout comme celle de l'évolution du pouvoir d'achat qui prendrait notamment en compte les variations des prix des logements. Je pense qu'il pourrait en outre être particulièrement heuristique de s'intéresser plus largement aux questions patrimoniales et à celles du partage entre revenus salariaux et revenus du capital. J'ai par ailleurs fait le choix de centrer le propos de la thèse sur les conditions d'emploi et non sur les conditions de travail. Cette option me conduit à mettre de côté tous les phénomènes qui relèvent de l'intensification du travail, du développement de nouvelles pratiques de management ou encore d'affaiblissement des frontières entre vie professionnelle et vie privée. Tous ces éléments sont importants à prendre en compte dans l'analyse des évolutions en matière d'emploi mais me semblent sortir du cadre de cette thèse. Au début de ce travail de recherche, j'avais également pour projet d'adopter une approche multidimensionnelle des parcours : trop complexe, cette démarche n'a pas pu être mise en œuvre et j'ai été contrainte d'examiner les différentes dimensions les unes à la suite des autres. L'un des prolongements de ce travail consisterait donc à construire une vision plus globale et intégrée des multiples dimensions des trajectoires professionnelles.

D'autres questions mériteraient d'être explorées. D'abord, celle des « indépendant·e·s » a été peu abordée parce que les évolutions récentes autour de l'auto-entreprenariat et des plates-formes numériques ne sont pas aisément mesurables à partir des données à ma disposition. Celles-ci peuvent néanmoins participer à déstabiliser le modèle salarial construit autour de la relation subordonnée des travailleur·euse·s à leur employeur·euse. J'ai aussi fait le choix de limiter l'analyse à l'observation des débuts et des cœurs de carrière qui me paraissent concentrer les enjeux les plus importants pour l'avenir ; les fins de carrière ne sont donc presque pas examinées alors que alors que le consensus sociologique tend vers l'idée que les travailleur·euse·s les plus âgé·e·s sont particulièrement exposé·e·s à différentes formes de déstabilisation des parcours. Dans le projet de thèse initial, je souhaitais par ailleurs creuser les liens entre parcours professionnels et santé : ceci s'est avéré sortir du cadre de cette recherche mais les données des enquêtes Santé et itinéraire Professionnel (SIP) sont disponibles et mériteraient d'être exploitées. De plus, si les tendances que j'ai été amenée à identifier me paraissent fiables au niveau national, j'ai conscience que derrière la moyenne nationale se cachent différentes configurations locales que mon approche ne permet pas d'appréhender. Un autre développement à ce travail consisterait à faire porter le

regard non pas sur les parcours individuels mais sur les configurations de couple : l'emploi dépasse le cadre de la sphère professionnelle et s'inscrit aussi dans la sphère familiale et je pense qu'il serait tout à fait intéressant de comprendre comment l'activité croissante des femmes a pu contribuer à déplacer, effacer ou fortifier les frontières entre groupes socioprofessionnels. Il s'agirait pour cela de prendre en compte les effets de cycle de vie dans l'observation des phénomènes d'homogamie ou d'endogamie au sein des différents types de parcours. J'ai enfin pleinement conscience du manque d'ouverture à l'international de ma bibliographie. Je pense toutefois que cette limite est à relativiser au sens où cette recherche porte exclusivement sur la situation française.

Plusieurs perspectives de recherche sont ouvertes par ce travail ; j'en soulignerai deux. J'espère d'abord avoir convaincu la ou le lecteur·rice de l'intérêt que peuvent avoir les chercheur·euse·s en sciences sociales à adopter systématiquement une approche sexuée des carrières professionnelles et à se détacher ainsi du récit masculino-centré sur les évolutions de l'emploi. Cette dimension n'était pas centrale dans mon projet de thèse : elle a émergé de l'exploitation des données. Il m'apparaît aujourd'hui impossible de considérer que les parcours ne soient pas marqués par des rapports sociaux de sexe. Sans chercher à éluder les autres dimensions déterminantes des trajectoires professionnelles, je suis convaincue de l'intérêt heuristique de développer les travaux qui font le lien entre la sociologie de l'emploi et celle du genre, dans la lignée des recherches de M. Maruani ou de D. Kergoat – je pense notamment aux travaux sur l'emploi à temps partiel, qui sont à ce jour très peu nombreux, en particulier dans le champ de la sociologie.

Par ailleurs, tout m'invite à penser que des recherches approfondies mériteraient être menées sur les effets à long terme de la déstabilisation des débuts de parcours professionnels. Pour une partie importante des jeunes en phase d'insertion professionnelle, les conditions d'emploi se sont largement écartées du modèle d'emploi typique. Quelles sont les conséquences de ces évolutions sur leur rapport à l'emploi, aux luttes sociales, aux syndicats ou sur leur inscription dans un collectif de travail ? Dans quelle mesure le fait de connaître un début de carrière heurté peut-il avoir des conséquences sur le reste de la carrière ? Et plus largement, quels peuvent être les effets d'une déstabilisation des débuts de parcours sur le calendrier de fécondité, l'accès au logement, etc. ? Des études qualitatives

(et en particulier le recueil de récits biographiques) m'apparaissent plus à même de saisir ces processus qu'une approche quantitative et macrosociologique telle que celle que j'ai adoptée dans cette thèse.

Implications politiques

J'aimerais finir en évoquant les implications politiques de cette recherche. En remettant en question la thèse d'inversion tendancielle du progrès social et celle du conflit générationnel, j'espère participer à la critique de l'idée selon laquelle la déstabilisation de la société salariale condamne à terme la protection assurée par l'Etat social. J'en tire trois types de conséquences.

Premièrement, le propos développé dans cette thèse m'apparaît affaiblir la base argumentative des mesures orientées vers la flexicurité menées au nom de l'adaptation à un état de fait. Prenons l'exemple du projet de sécurité sociale professionnelle proposé par P. Cahuc et F. Kramarz. Ce projet soutenu par le Medef veut instaurer un contrat de travail unique facilement résiliable par les employeur·euse·s et sans engagement de durée. Cette idée s'appuie sur le constat d'une diffusion généralisée de l'instabilité dans les parcours professionnels qui apparaît à ces auteurs comme le « miroir des défaillances de notre système de protection de l'emploi et d'accompagnement des chômeurs » (Cahuc et Kramarz, 2004, p. 32). Mais dans la mesure où les carrières ne sont pas fondamentalement et durablement déstabilisées par le chômage, les emplois à durée limitées ou les mobilités professionnelles descendantes, quel est le sens de telles propositions ?

Ce raisonnement aboutit à une deuxième conséquence : l'effet performatif de la diffusion de l'idée d'une déstabilisation généralisée des carrières. Les représentations que l'on se fait de la réalité contribuent à la structurer. En affirmant avec force depuis plus de 30 ans que le système d'emploi français a profondément et inéluctablement changé et que la législation se doit d'accompagner ces bouleversements, les rapports à destination de la sphère politique ont contribué activement à la diffusion d'une idée qui semble aujourd'hui faire consensus. L'incorporation, chez les travailleur·euse·s, du caractère soi-disant irréversible de ces

changements participe aussi à les rendre dociles : il ne s'agit plus de s'indigner contre le chômage de masse ou les formes d'emploi dérogatoires au CDI à temps plein mais de chercher à comprendre comment « faire avec » en valorisant, par exemple, la « flexibilité » ou l' « employabilité » des travailleur·euse·s[184].

Or – et ceci constitue le dernier type de conséquence « politique » que je souhaite soulever – la diffusion des idées d'inversion tendancielle du progrès social et du conflit générationnel conduit à restreindre le cadre d'analyse au sein duquel peuvent germer des propositions alternatives. Interroger et critiquer ces thèses qui nous sont présentées comme des états de fait ouvre ainsi le champ des possibles à d'autres propositions d'ordre politique qui pourraient s'appuyer sur les deux piliers que sont l'emploi comme socle de la protection sociale et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

[184] Sur ce sujet, voir l'article de Guillaume Tiffon (Tiffon, 2017).

Bibliographie

- Abdelnour S. (2012), *Les nouveaux prolétaires*, Paris, Textuel, coll. Petite entreprise critique.
- Abbott A. et Tsay A. (2000), « Sequence analysis and optimal matching methods in sociology : Review and prospect », *Sociological methods et research*, vol. 29, n°1, pp. 3-33.
- Affichard J. (1981), « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Economie et statistique*, n°134, juin, pp. 7-26.
- Alonzo P. (2005), « Employé(e)s, ouvrier(ère)s : une nouvelle carte du salariat d'exécution », *in* Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. L'état des savoirs, pp. 273-280.
- Alonzo P. et Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *in* Insee, *Données sociales*, pp. 265-272.
- Alonzo P., Angeloff T. et Maruani M. (2005), « Travail, famille et genre : une relation à double sens », *in* Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. L'état des savoirs, pp. 372-380.
- Amossé T. (2012), « Catégories socioprofessionnelles : quand la réalité résiste ! Après le crépuscule, une aube nouvelle ? », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 2 n° 10, p. 225-234.
- Amossé T. (2004), « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, Genre et Sociétés*, n°11, avril, pp. 31-46.
- Amossé T. et Ben Halima M-A. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Connaissance de l'emploi*, n°75, décembre.
- Amossé T., Perraudin C. et Petit H. (2011), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Economie et statistique*, n°450, pp. 79-105.
- Anderson C-A. (1961), « A Skeptical Note on the Relation of Vertical Mobility to Education », *American Journal of Sociology*, vol. 66, n°6, mai, pp. 560-570.
- Angeloff T. (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros.
- Angeloff T. (1999), « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, genre et sociétés,* n° 1, pp. 43-70.
- Arnoult-Brill E. (2007), *La sécurisation des parcours professionnels*, Paris, Les éditions des journaux officiels.
- Attias-Donfut C. (1991), *Générations et âges de la vie*, Paris, Puf, coll. Que sais-je ?.
- Aubry E., Cette G, Lahéra F et Wierink M. (1999), « Temps partiel choisi aux Pays-Bas », *in* Cette G. (dir.), *Le temps partiel en France*, Rapport du CAE, Paris, La Documentation française, pp. 207-213.

- Auer P. et Cazes S. (2000), « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°4, pp. 427-459.
- Auer P., Cazes S. et Spiezia V. (2001), « Stable or unstable jobs: Interpreting the evidence in industrialized countries », *International Labour Office Employment Paper Series*, n°26.
- Auer P. et Gazier B. (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion.
- Barlet M. et Minni C. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares analyses*, n°56, juillet.
- Battagliola F. (2000), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Battagliola F. (1984), « Employés et employées : trajectoires professionnelles et familiales », *in* Coll. *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Presses universitaires de Grenoble, pp. 57-70.
- Baudelot C. (1983), « L'évolution individuelle des salaires », *Les collections de l'Insee*, série M, n°435-436, septembre.
- Baudelot C. et Establet R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et 1998*, Paris, Seuil, coll. L'épreuve des faits.
- Baudelot C. et Establet R. (1989), *Le niveau monte*, Paris, Seuil.
- Baudelot C. et Gollac M. (1997), « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? », *Economie et statistique*, n°304-305, pp. 17-35.
- Baverez N. (1997), *Les trente Piteuses*, Paris, Flammarion, coll. Champs.
- Beau A-S. (2004), *Un siècle d'emplois précaires. Patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce (XIXe-XXe siècle)*, Paris, Editions Payot.
- Beaud S. et Mauger G. (dir.) (2017), *Une génération sacrifiée ? Jeunes des classes populaires dans la France désindustrialisée*, Paris, Rue d'Ulm, coll. Sciences sociales.
- Beck S. et Vidalenc J. (2017), « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première*, n°1648, mai.
- Béduwé C., Cahuzac E., Reynes B. et Tahar G. (2012), « Impact du CDD et de sa durée sur les débuts de carrière », *in* Céreq, *Mobilités et changements de catégories : portée et limites des données longitudinales*, Relief, n°37, mai, pp. 291-305.
- Behaghel L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Document de travail Centre d'études de l'emploi*, n°24, avril.
- Belkacem R., Kornig C. et Michon F. (2006), « Les origines du travail intérimaire et son développement en Europe », *Les nouveaux enjeux du travail intérimaire*.
- Belorgey J-M. (2000), « Minima sociaux, revenus d'activité, précarité », *Rapport du CGP*, mai.
- Bernard L. (2017), *La précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Paris, Puf, coll. Le lien social.

- Béroud S. (2011), « Jeunes et précaires dans l'action syndicale », *in* Béroud et *al.*, *Engagements, rebellions et genre dans les quartiers populaires en Europe (1968-2005)*, Paris, Editions des archives contemporaines, pp. 139-150.
- Bertaux D. (1974), « Mobilité sociale biographique. Une critique de l'approche transversale », *Revue française de sociologie*, vol. 15, n° 2, pp. 329-362.
- Bertaux-Wiame I. (2004), « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du Genre,* n° 37, pp. 13-40.
- Bertrand H. (2002), « Rapport salarial et système d'emploi », *in* Boyer R. et Saillard Y. (dir.), *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 126-134.
- Beveridge W. H. (1944 [2014]). *Full Employment in a Free Society (Works of William H. Beveridge): A Report*, Routledge.
- Birh A. et Pfefferkorn R. (1996), *Hommes/femmes l'introuvable égalité*, Paris, Les éditions de l'atelier/Editions ouvrières, coll. Points d'appui.
- Bisault L., Destival V. et Goux D (1994), « Emploi et chômage des "non-qualifiés" en France », *Economie et statistique*, vol. 273, n°1, pp. 17-27.
- Bloch L. et Estrade M-A. (1998), « Les formes particulières d'emploi en France : un marchepied vers les emplois stables », *France portrait social*, Insee.
- Bloch L. et Galtier B. (1999), « Emplois et salariés à temps partiel en France », *in* Cette G., *Le temps partiel en France*, Rapport du CAE, Paris, La Documentation française, pp. 93-126.
- Boissonnat J. (dir.) (1995), *Le travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob/La Documentation française.
- Boltanski L. et Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. Nfr essais.
- Boni E. (2014), *La flexicurité : approche du droit français*, thèse de droit, Université de Rennes I.
- Bonnet E., Pietropaoli K. et Verley E. (2018), « S'insérer dans l'emploi et s'engager dans le travail : parcours types de réussite des sortant·e·s de l'enseignement professionnel », *Formation emploi*, n°142, pp. 143-166.
- Boudon R. (1973 [1979]), *L'inégalité des chances*, Paris, Armand Colin, coll. Pluriel.
- Bourdieu P. (1984), « Espace social et genèse des "classes" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52- 53, pp. 3-14.
- Bourdieu P. (1979), *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Editions de Minuit.
- Bourdieu P. (1978), « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°24, pp. 2-22.
- Bourdieu P. et Passeron J-C. (1964 [2016]), *Les héritiers : les étudiants et la culture,* Paris, Editions de Minuit.
- Bosc S. (1993 [2001]), *Stratification et classes sociales*, Paris, Armand Colin, coll. Cursus.

- Briard K. (2019), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Document d'études Dares*, provisoire, à paraître en 2019.
- Briard K. (2017a), « L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ? », *Dares analyses*, n°33, mai.
- Briard K. (2017b), « L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples : quelle place occupée par les pères ? », *Dares analyses*, n°58, septembre.
- Briard K. (2017c), « La retraite des salariés du secteur privé français : conjuguer redistribution, complexité et incertitude temporelle », *Travail et emploi,* n° 149, pp. 17-41.
- Briard K. (2016), « Le temps partiel avant 40 ans : quels parcours, quels comportements d'activité ? », *Document d'études Dares*, n°200, juillet.
- Briard K. (2007), « Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », *Economie & prévision,* La Documentation française, n° 180-181, pp. 59-85**.**
- Briard K. (2004), « Le clivage hommes-femmes: une approche segmentée du marché du travail », *Retraite et société*, n°3, pp. 35-63.
- Briard K. et Valat E. (2018), « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », *Document d'études Dares*, n°215, février.
- Briard K. et Calavrezo O. (2016), « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », *Document d'études Dares*, n°199, juillet.
- Brousse C. (2015), « Travail professionnel, tâches domestiques, temps "libre" : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et statistique*, n°478-479-480, pp. 119-154.
- Brunhes B., Gauvin A., Barbezieux P., Devys C., Husson M. et Sigonney, P. (1993), *Choisir l'emploi : rapport du groupe" Emploi"*.
- Brun-Schammé A. et Le Ru N. (2016), « Le temps partiel, une réserve d'emplois ? », France stratégie, *La note d'analyse*, n° 45.
- Bruyère M. et Lizé L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels. », *Economie et statistique*, n°431-432, pp. 95-108.
- Bué J. (2002), « Temps partiel des femmes : entre choix et contraintes », *Premières synthèses Dares*, n°08.2, février.
- Bunel M. (2007), « Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats », *Document de travail du CEE*, n°82, mars.
- Burnod G. et Chenu A. (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi*, vol. 86, pp. 87-105.

- Buscatto M. et Marry C. (2009) « Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du travail*, n°51, pp. 170–182.
- Cabannes P-Y. (2014), « Trois décennies d'évolution du marché du travail », *Trente ans de vie économique et sociale*, pp. 55-67.
- Cacouault-Bitaud M. et OEuvrard F. (1995 [2009]), *Sociologie de l'éducation*, Paris, La Découverte, coll. Repères, série Sociologie.
- Cahuc P. et Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*. *Rapport au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale*, Paris, La Documentation française.
- Cancé R. et Fréchou H. (2003), « Les contrats courts: source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières synthèses*, vol. 14, n°1.
- Carré J. et *al.* (1973), *Abrégé de la croissance française: un essai d'analyse économique causale de l'après-guerre*, Paris, Seuil.
- Castel R. (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées.
- Castel R. (2008), « Qu'est-ce qu'être protégé ? La dimension socio-anthropologique de la protection sociale», *in* Guillemard A-M (dir.) *Où va la protection sociale ?*, Paris, Puf, coll. Le lien social, pp. 101-117.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, coll. L'espace du politique.
- Castel R. (1994), « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », *Cahiers de recherche sociologique*, n°22, pp. 11-27.
- Cazals (de) M. (2010), « La saisine du Conseil économique, social et environnemental par voie de pétition citoyenne : gage d'une Vème République "plus démocratique" ? », *Revue française de droit constitutionnel,* n° 82, pp. 289-312.
- Centre d'Analyse Economique (2008), *La France dans 15 ans. Perspectives économiques*, Paris, La Documentation française.
- Cette G. (1999), *Le temps partiel en France*, Rapport du CAE, Paris, La Documentation française.
- Cézard M. (1986), « Le chômage et son halo », *Économie et statistique*, n°193, pp. 77-82.
- Champagne C., Pailhé A. et Solaz A. (2015), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et statistique*, n°478-479-480, pp. 209-242.
- Chapoulie S. (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331, pp. 25-45.
- Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail de l'Insee*, mars.

- Charles A. (2011), « Catégories en mouvement dans le Canada du 20ème siècle : activité, inactivité, genre et âge », *in* Degenne et *al.*, *Les catégories sociales et leurs frontières*, Québec, Les presses de l'Université Laval, pp. 271-301.
- Chaupain-Guillot S., Guillot O. et Jankeliowitch-Laval É. (2007), « Choix d'activité des mères et garde des jeunes enfants: une comparaison européenne », *Recherches et prévisions*, n°90, pp. 41-54.
- Chauvel L. (2016), *La spirale du déclassement. Essai sur la société des illusions*, Paris, Seuil.
- Chauvel L. (2001), « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE*, n°79, octobre, pp. 315-359.
- Chauvel L. (1998a [2010]), *Le destin des générations. Structure sociale et cohorte en France du XXème siècle aux années 2010*, Paris, Puf, coll. Quadrige, série. Essais Débats.
- Chauvel L. (1998b), « La seconde explosion scolaire : diffusion des diplômes, structure sociale et valeur des titres », *Revue de l'OFCE*, vol. 66, n°1, pp. 5-36.
- Chauvin S. (2013), L*es Agences de la précarité. Journaliers à Chicago: Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil.
- Chenu A. (1998), « De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés », *Economie et statistique*, n°136-137, pp. 127-149.
- Chenu A. (1997), « La descriptibilité statistique des professions », *Sociétés contemporaines*, n° 26, pp. 109-136.
- Chenu A. (1993), « Les ouvriers et leurs carrières : enracinements et mobilités », *Sociétés contemporaines*, n°14-15, juin-septembre, pp. 79-91.
- Chenu A. (1990), *L'archipel des employés*, Paris, Insee Etudes.
- Cingolani P. (2006 [2011]), *La précarité*, Paris, Puf, coll. Que sais-je ?.
- Clerc M-E., Monso O. et Pouliquen E. (2011), « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », *in* Insee, *L'économie française*, pp. 47-67.
- Colin C. (1997), « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? », *Insee Première*, n°549. Decouflé A. C. et Maruani M. (1987), « Pour une sociologie de l'emploi », *Revue française des affaires sociales*, vol. 3, pp. 7-29.
- Collombet C. (2016), « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, pp. 111-122.
- Combrexelle J. D. (2015), *La négociation collective, le travail et l'emploi*. *Rapport au Premier ministre*, France Stratégie.
- Concialdi P. et Ponthieux S. (1997), « Les bas salaires en France : quels changements depuis 15 ans ? », *Premières informations et premières synthèses*, vol. 48, n°1.
- Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Paris, La Documentation française.

- Conseil de l'Union Européenne (2007), *Conclusions du Conseil relatives aux principes communs de flexicurité*, Bruxelles, réf : 15431/07 SOC 476 ECOFIN 483.
- Conseil d'Orientation pour l'Emploi (2014), *L'évolution des formes d'emploi*, avril.
- Conseil d'Orientation pour l'Emploi (2009), *Rapport sur les mobilités professionnelles et les trajectoires*, septembre.
- Conseil d'Orientation pour l'Emploi (2007), *Rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels*, mai.
- Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts (1998), *Durées du travail et emplois. Les 35 heures, le temps partiel, l'aménagement du temps de travail*.
- Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts (1995), *Les inégalités d'emploi et de revenu. Mise en perspective et nouveaux défis*.
- Cordelier C. (2006), « De 1977 à 2002, l'emploi des jeunes salariés est de plus en plus découpé par des interruptions », *Insee Première*, n°1104, octobre.
- Couppié T., Giret J-F. et Lopez A. (2009), « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », *in* Insee, *Formations et emploi édition 2009,* pp. 43-56.
- Couppié T., Giret J-F. et Lopez A. (2005), « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée », *in* Giret j-F. et *al.*, *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte/Céreq, coll. Recherches, pp. 79-96.
- Coutrot T. et Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête "Santé et itinéraire professionnel" », *Dares analyses*, n°020.
- Coutrot T. (1999 [2002]), *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Coutrot T. (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, Paris, La Découverte, coll. Textes à l'appui, série Economie.
- Damon J. (2009), « Le déclassement : définitions et perceptions », *Regards sur l'actualité*, n° 354, octobre, pp. 90-98.
- Danzin E., Simonnet V. et Trancart D. (2011), « L'impact de la crise sur les trajectoires professionnelles des jeunes », *Document de travail du CEE*, mai.
- Daune-Richard A-M. (2003), « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes », *in* Laufer J., Marry C. et Maruani M., *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte/MAGE, coll. Recherches, pp. 138-150.
- Davezies L. (2012), *La crise qui vient*, Paris, Seuil, coll. La République des idées.
- Deauvieau J. (2010), « Comment traduire sous forme de probabilités les résultats d'une modélisation logit ? », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n°105, pp. 5-23.
- Deauvieau J. (2014), « Education, travail, quantification : trois études sociologiques », Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, Institut d'études politiques de Paris, volume 1.

- Deauvieau J. et Dumoulin C. (2010), « La mobilité socioprofessionnelle des professions intermédiaires : fluidité, promotion, déclassement », *Economie et statistique*, n°431-432, pp. 57-72.
- Desrosières A. (2008), *Pour une sociologie de la quantification. Tome I L'argument statistique*, Paris, Editions Mines ParisTech, coll. Sciences sociales.
- Desrosières A. (2001), « Entre réalisme métrologique et conventions d'équivalence : les ambiguïtés de la sociologie quantitative », *Genèses*, 43, juin, pp. 112-127.
- Desrosières A. (1993), *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, La Paris, Découverte, coll. Textes à l'appui.
- Desrosières A. et Thévenot L. (1988 [1996]), *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Deville J-C. (1977), « Activité féminine et fécondité », *Economie et statistique*, n°93, octobre, pp. 51-58.
- Didry (2016), *L'institution du travail. Une autre histoire du salariat en France*, Paris, La Dispute, coll. Travail et salariat.
- Di Paola V., Méhaut P. et Moullet S. (2018), « Entrée dans la vie active et débuts de carrière : entre effets conjoncturels et évolution des normes d'emploi. Comparaison sur cinq cohortes d'entrants sur le marché du travail », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 1, n°20, pp. 235-258.
- Di Paola V. et Moullet S. (2012), « Peut-on en finir avec le déclassement ? Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière », *Formation emploi*, n° 118, p. 83-101.
- Di Paola V. et Moullet S. (2009), « Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ? », *Travail et Emploi*, n°120, octobre-décembre, pp. 47-56.
- Dirn L., Chauvel L., Forsé M., Jaslin J-P., Mendras H., Rivière C. et Fournier I. (1996), « Chronique des tendances de la société française », *Revue de l'OFCE*, n°56, pp. 121-155.
- Doeringer P. et Piore M. (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington.
- Dubar C. (1991 [1995]), *La socialisation*, Paris, Armand Colin.
- Dubet F. et Martuccelli D. (1996), *A l'école. Sociologie de l'expérience scolaire*, Paris, Seuil, coll. L'épreuve des faits.
- Duhautois R., Petit H. et Remillon D. (2012), *La mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Dupray A. et Recotillet I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycles de vie », *Economie et statistique*, n°423, pp. 31-58.
- Durand J. (2006), « Formation professionnelle continue et transitions professionnelles : premières pistes de réflexion », Séminaire de thèse 1, 28 juin.
- Duru-Bellat M. (2006a), *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil, coll. La République des idées.

- Duru-Bellat M. (2006b), « De quelques effets pervers de l'expansion scolaire », *Formation emploi,* n°95, juillet-septembre, pp. 89-96.
- Eck J-F. (2000), *Histoire de l'économie française depuis 1945*, Paris, Armand Colin, coll. Cursus, série Histoire.
- Esping-Andersen G. (1999 [2007]), *Les trois mondes de l'Etat-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Puf, coll. Le lien social.
- Ettouati S. (2011), « Les mouvements de main d'œuvre en 2010 », *Dares analyses*, n° 73, septembre.
- Eydoux A. et Fretel A. (2016), *Réformes du marché du travail. Des réformes contre l'emploi* : http://www.atterres.org/sites/default/files/A%20Eydoux%20et%20A%20Fretel%20R%C3%A9formes%20du%20march%C3%A9%20du%20travail%20-%20%2030%20janvier%202016.pdf
- Fabre E. et de Riccardis N. (2007), « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail », *Premières informations, premières synthèses*, n°12-3, mars.
- Fagnani J. et Letablier M-T. (2005), « La politique familiale française », *in* Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. L'état des savoirs, pp. 167-175.
- Flamand J. et Jolly C. (2017), « Salarié ou indépendant : une question de métiers ? », *La note d'analyse France Stratégie*, n°60, septembre.
- Fondeur Y. et Minni C. (2006), « L'accès des jeunes à l'emploi », *in* Insee, *Données sociales – La société française – Edition 2006*, pp. 13-21.
- Fondeur Y. et Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Economie et statistique*, n°378-379, pp. 85-104.
- Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et statistique*, n°304-305, avril, pp. 53-74.
- Fougère D. (2003), « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », *Conseil d'orientation des retraites,* pp. 105-110.
- Fouquet A. (2004), « L'invention de l'inactivité », *Travail, Genre et Sociétés*, n°11, avril, pp. 47-62.
- Fouquet A. (2002 [2001]), « Le travail domestique : du travail invisible au "gisement" d'emplois », *in* Laufer J., Marry C., Maruani M., *Masculin-Féminin : question pour les sciences de l'homme*, Paris, Puf, coll. Sciences sociales et sociétés, pp. 9-127.
- Fourastié J. (1979), *Les trente Glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975*, Paris, Hachette Littératures, coll. Pluriel.
- Fourastié J. et Courthéoux J-P. (1963), *La planification économique en France*, Paris, Puf, coll. L'organisateur.
- Fourastié J. et Fourastié J. (1987), *D'une France à l'autre. Avant et après les Trente Glorieuses*, Paris, Fayard.
- Freyssenet M. (1977), *La division capitaliste du travail*, Savelli, coll. Techniques et méthode de l'exploitation capitaliste.

- Freyssinet J. (2004), « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens », *Travail, Genre et Sociétés*, n°11, avril, pp. 109-120.
- Freyssinet J. (1999), « Commentaire », *in* Cette G. (dir.), *Le temps partiel en France*, Rapport du CAE, Paris, La Documentation française, pp. 79-85.
- Freyssinet J. (1997), *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Paris, Les éditions de l'Atelier.
- Freyssinet J., Passet O. et Fitoussi J. P. (2000), *Réduction du chômage: les réussites en Europe*.
- Friot B. (2012), *L'enjeu du salaire*, Paris, La Dispute, coll. Travail et salariat.
- Friot B. (1998), *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, Paris, La Dispute.
- Friot B. et Rose J. (dir) (1996), *La construction sociale de l'emploi en France*, Paris, L'Harmattan, coll. Forum.
- Gafsi I., Horty (L') Y. et Mihoubi F. (2004), « Vingt d'ans d'évolution de l'emploi peu qualifié et du coût du travail : des ruptures qui coïncident ? », *in* Méda D. et Vennat F., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 120-137.
- Galland O. (2010), « Introduction. Une nouvelle classe d'âge? », *Ethnologie française*, vol. 40, n°1, pp. 5-10.
- Galland O. (1996), « L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques », *Sociologie et sociétés*, vol. 28, n°1, pp. 37-46.
- Galland O. (1995), « Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte », *Économie et statistique*, n°283-284, pp. 33-52.
- Galland O. (1990), « Un nouvel âge de la vie », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°4, pp. 529-551.
- Galland O. et Rouault-Galdo D. (1998), « Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mixité sociale », *Economie et statistique*, n°316-317, pp. 97-107.
- Galtier B. (1999a), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux" », *Economie et statistique*, n°321-322, pp. 57-77.
- Galtier B. (1999b), « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Economie et statistique*, n°321-322, pp. 79-87.
- Gardey D. (1998), « Perspectives historiques », *in* Maruani M. (dir), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte/Mage, coll. Recherches, pp. 23-38.
- Gautié J. (2003), « Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale », *Document de travail du CEE*, n°30, septembre.
- Gauvin A. (1998), « Le surchômage féminin à la lumière des comparaisons européennes », *in* Maruani M. (dir), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte/Mage, coll. Recherches, pp. 201-212.

- Gauvin A. (1995), « Emploi des femmes, tertiarisation de l'emploi et de la société », *in* Ephesia, *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 562-568.
- Gazier B. (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et emploi*, n°113, pp. 117-128.
- Gazier B. (2003 [2005]), *Vers un nouveau modèle social*, Paris, Flammarion, coll. Champs, série Essais.
- Germe J-F., Monchatre S. et Pottier F. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Paris, La Documentation française.
- Giret J-F., Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *in* Insee, *Données sociales*, pp. 307-314.
- Giret J. F. et Lemistre P. (2004), « Le déclassement à l'embauche des jeunes: vers un changement de la valeur des diplômes? », *Brussels economic review*, n°*47* (3), pp. 483-503.
- Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Economie et statistique*, n°388-389, pp. 129-143.
- Givord P. et Maurin E. (2003), « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol. 54, n°3, pp. 617-626.
- Gonzalez-Demichel C. et Nauze-Fichet E. (2003), « Les contours de la population active : aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité », *Economie et statistique*, n°362, pp. 85-103.
- Goux D. (2003), « Une histoire de *l'enquête Emploi* », *Economie et statistique*, n°362, pp. 41-57.
- Goux D. (1991), « Coup de frein sur les carrières », *Economie et statistique*, n°249, décembre, pp. 75-87.
- Grimshaw D. et Rubery J. (2007), "Undervaluing women's work", European Workand Employment Research Centre, University of Manchester, *Working Paper Series*, n°53, Equal Opportunities Commission.
- Guillemot D. (1996), « La population active : une catégorie statistique difficile à cerner », *Economie et statistique*, n°300, décembre, pp. 39-53.
- Guillerm M. (2015), *Les méthodes* de *pseudo-panel*, Paris, Insee Méthodologie statistique, coll. Document de travail.
- Hoang-Ngoc L. (2000), *Les politiques de l'emploi*, Paris, Editions du Seuil, coll. Points, série Economie.
- Horty (l') Y. (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les papiers du CERC,* n°2004-01.
- Horty (l') Y. (1997), « Les flux entre emploi, chômage et inactivité : leurs effets sur les variations du chômage », *Economie et statistique*, n°306, juin, pp. 57-75.

- Horty (l') Y. et Gautié J. (2007 [2013]), « Emploi et chômage », *in* Déléage et *al.*, *Croissance, emploi et développement. Les grandes questions économiques et sociales I*, Paris, La Découverte, coll. Repères, série Economie, pp. 65-101.
- Huet M. et Schmitz N. (1984), « L'évolution des emplois », *in* Insee, *Données sociales*, pp. 35-44.
- Husson F. [non daté], *Classification ascendante hiérarchique (CAH) :* math.agrocampus-ouest.fr/infoglueDeliverLive/digitalAssets/100457_AnaDo_CLASSIF_cours_slides.pdf
- Insee (2017), *Enquête Emploi, enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité. Méthodologie*, version du vendredi 10 août 2017.
- Insee (2016a), *Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles* : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2400059/PCS%202003%20_%20Guide%20[2016-11-21].pdf
- Insee (2016b), *Tableaux de l'économie française édition 2016*, Insee.
- Insee (2014a), *Trente ans de vie économique et sociale*, Insee.
- Insee (2014b), *Emploi et salaires*, Insee.
- Insee (2011), « Méthodologie de l'enquête Emploi », *Sources et méthodes*.
- Insee (1978), « Enquêtes sur l'emploi 1975-1976. Résultats détaillés », *Les collections de l'Insee*, n° D57, série démographie et emploi.
- Ires (2009), *La France du travail : données, analyses, débats*, Paris, Les éditions de l'Atelier.
- Jany-Catrice F. et Kampelmann S. (2007), « L'indicateur de bien-être économique : une application à la France », *Revue française d'économie*, volume 22, n°1, pp. 107-148.
- Jany-Catrice F. et Méda D. (2011), « Femmes et richesses : au-delà du PIB », *Travail, genre et sociétés*, n°2, pp. 147-171.
- Jenson J. (1995), « Le travail à temps partiel pour les femmes : choix de qui, solution à quoi ? », *in* Ephesia, *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 539-546.
- Jounin N. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte, coll. Textes à l'appui, série Enquêtes de terrain.
- Journal Officiel (1959), « IIIe Plan de modernisation et d'équipement - décret n°59443 du 19 mars 1959 », *Doc*, n°1129, p. 26.
- Junod B. (2006), « Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas… mais pas pour tous », *Document d'études Dares*, n° 117, juillet.
- Kergoat D. (2000 [2012]), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », *in* Kergoat D., *Se battre, disent-elles*, Paris, La Dispute, coll. Le genre du monde, pp. 213-223. 1ère publication : Kergoat D. (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », *in* Hirata H. et *al.* (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Puf, coll. Politique d'aujourd'hui, pp. 35-44 (2ème édition augmentée, 2004).

- Kergoat D. (1998), « La division du travail entre les sexes », *in* Kergoat J. et *al.* (dir.), *Le monde du travail*, Paris, La Découverte/Syros, coll. Textes à l'appui, pp. 319-327.
- Kergoat D. (1992a), « Les absentes de l'histoire », *in* Azémar G-P. (dir.), *Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux*, Autrement, coll. Mutations, janvier, pp. 73-83.
- Kergoat D. (1992b [2012]), « A propos des rapports sociaux de sexe », *in* Kergoat D., *Se battre, disent-elles*, Paris, La Dispute, coll. Le genre du monde, pp. 101-110. 1ère publication : Kergoat D. (1992), « A propos des rapports sociaux de sexe », *M, mensuel, marxisme, mouvement,* n°53-54, avril-mai, pp. 16-20.
- Kergoat D. (1984a [2012]), « Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux. De l'analyse critique des catégories dominantes à la mise en place d'une nouvelle conceptualisation », *in* Kergoat D., *Se battre, disent-elles*, Paris, La Dispute, coll. Le genre du monde, pp. 85-98.
- Kergoat D. (1984b), « Les femmes et le travail à temps partiel. Une relation multiforme et complexe au temps travaillé », *Travail et emploi*, n°21, pp. 7-21.
- Kergoat D. (1978 [2012]), « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *in* Kergoat, *Se battre, disent-elles*, La Dispute, coll. Le genre du monde, pp. 33-62.
- Kergoat D. et Nicole-Drancourt C. (1998), *Temps partiel et trajectoires. Itinéraires de salarié(e)s à temps partiel*, rapport Dares/Gedisst/Grass, novembre.
- Kergoat D. et Hirata H. (2005 [2012]), « Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe. Quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? », *in* Kergoat D., *Se battre, disent-elles*, Paris, La Dispute, coll. Le genre du monde, pp. 111-123.
- Klein T. (2004), « Onze ans d'exonération de cotisations sociales pour l'embauche à temps partiel », *Premières synthèses Informations*, n°18-1, avril.
- Kokoreff M. et Rodriguez J. (2004), *La France en mutations. Quand l'incertitude fait société*, Paris, Payot & Rivages.
- Kuhn T. (1962 [1983]), *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, coll. Champs.
- Lainé F. (2010), « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Ile-de-France », *Economie et statistique,* n°431-432, pp. 37-56.
- Larquier (de) G. et Remillon D. (2008), « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête Histoire de vie », *Travail et emploi*, n°113, janvier-mars, pp. 13-30.
- Laufer J. (2005), « La construction du plafond de verre, le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et Emploi*, n° 102, avril-juin, pp. 31-44.
- Laufer J., Marry C. et Maruani M. (2001 [2002]), *Masculin-Féminin : question pour les sciences de l'homme*, Paris, Puf, coll. Sciences sociales et sociétés.
- Laufer J. et Pochic S. (2004), « Carrières au féminin et au masculin », *in* Karvar A. et Rouban L. (dir), *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, coll. Entreprise et société, pp. 147-168.

- Lefebvre A. et Méda D. (2006), *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Paris, Seuil.
- Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Lelièvre F. et Lelièvre C. (1994), *Histoire de la scolarisation des filles*, Paris, Nathan, coll. Repères pédagogiques.
- Le Minez S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Economie et statistique*, n°354, pp. 49-83.
- Lemistre P. (2007), *Diplômes et emplois occupés par les jeunes. Une correspondance à revoir*.
- Lemistre P. (2004), « Emplois non qualifiés et carrières salariales : une mise en perspective à travers sept ENQ », *in* Méda D. et Vennat F., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 287-295.
- Lima L. (2008), « Le temps de la prime insertion professionnelle : un nouvel âge de la vie », *in* Guillemard A-M (dir.) *Où va la protection sociale ?*, Paris, Puf, coll. Le lien social, pp. 49-67.
- Lizé L. et Lochet J-F. (2006), « Comment la relation d'embauche structure-t-elle les relations d'emploi ? », *Economies et Sociétés*, 9 (27), pp. 1259-1277.
- Lopez A. et Thomas G. (2006), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles », *in* Insee, *Données sociales*.
- Lurol M. (2001), « Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000) », *Document de travail du CEE*, n° 7.
- Mannheim K. (1990 [1928]), *Le problème des générations*, Paris, Armand Colin.
- Mansuy A. et Nouël de la Buzonnière C. (2011), « Une photographie du marché du travail en 2009 », *Insee Première*, n° 1331, janvier.
- Marchand (2010a), « Panorama statistique sur la mobilité professionnelle en France », *in* M. Lemoine et E. Wasmer, *Les mobilités des salariés*, pp. 181-196.
- Marchand O. (2010b), « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee première*, n°1312, septembre.
- Marchand O. (2002*), Plein emploi, l'improbable retour*, Paris, Gallimard, coll. Folio/Actuel.
- Marchand O. et Thélot L. (1991), *Deux siècles de travail en France*, Paris, Insee Etudes, janvier.
- Marry C. (2004), *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, coll. Perspectives sociologiques.
- Marry C. (1997), « Le diplôme et la carrière : masculin/féminin », *in* Terrail (dir.), *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*, Paris, La Dispute, pp. 177-191.
- Martin J. (1998), « Politique familiale et travail des mères de famille : perspective historique 1942-1982 », *Population*, n°6, pp. 1119-1153.
- Maruani M. (2008), « Emploi, chômage et précarité en Europe », *in* Hirata, Lombardi et Maruani (dir.), *Travail et genre. Regards croisés France Europe Amérique latine*, Paris, La Dispute, coll. Recherches, pp. 15-29.
- Maruani M. (2002), *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard.

- Maruani M. (2000 [2011]), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Maruani M. (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte/Mage, coll. Recherches.
- Maruani M. (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 115, décembre, pp. 48-57.
- Maruani M. et Meron M. (2012), *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris, La Découverte.
- Maruani M. et Meulders D. (2005), « Chômage, sous-emploi et précarité », *in* Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. L'état des savoirs, pp. 227-236.
- Maruani M. et Nicole C. (1989), *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros-Alternatives.
- Maruani M. et Reynaud E. (1993 [2004]), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Maruani M. et Rogerat C. (1995), « Les recompositions du marché du travail : problèmes sociaux et questions de recherches », *in* Ephesia, *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 524-528.
- Mauger G. (2015), *Ages et générations*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Maurin E. (2009), *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, Paris, Seuil, coll. La république des idées.
- Maurin E. (2002), *L'égalité des possibles*, Paris, Seuil, coll. La république des idées.
- Méda D. (2011), « Post-face : la flexicurité peut-elle encore constituer une ambition pour l'Europe? », *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n°113, pp. 97-109.
- Méda D. (2008), *Au-delà du PIB: Pour une autre mesure de la richesse*, Paris, Flammarion.
- Méda D. (2001a), *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, coll. Essais.
- Méda D. (2001b), « Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain », *Cités*, n° 4, pp. 21-33.
- Méda D. et Vendramin P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, Puf, coll. Le lien social.
- Méda D. et Vennat F. (2004), « Introduction », *in* Méda et Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 13-37.
- Mendras H. (1988 [1994]), *La seconde révolution française 1965-1984*, Paris, Folio, coll. Essais.
- Mendras H. et Duboys-Fresney L. (1988), *La seconde révolution française: 1965-1984*, Paris, Editions Gallimard.
- Merllié D. et Prévot J. (1991 [1997]), *La mobilité sociale*, Paris, La Découverte, coll. Repères.

- Meron M., Omalek L. et Ulrich V. (2009), « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », *in* Insee, *France portrait social*, pp. 195-217.
- Messu M. (2010), « Les nouveaux droits sociaux, une protection contre l'incertitude », *SociologieS*, Grands résumés, La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu. URL : http://journals.openedition.org/sociologies/3282
- Meulders D. (1995), « Flexibilités », *in* Ephesia, *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales,* Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 534-538.
- Milin K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares analyses*, n°26, juin.
- Minc A. (dir.) (1994), *La France l'an 2000*, Paris, La Documentation française.
- Minni C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares analyses*, n°31, mai.
- Minni C. (2004), « Participation des jeunes actifs à l'emploi non qualifié, diplôme et conjoncture », *in* Méda D. et Vennat F., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 208-223.
- Minni C. et Moschion J. (2010), « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares analyses*, n°27, mai.
- Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années 1980 », *Insee Première*, n°1112, décembre.
- Nanteuil-Miribel (de) M. et Nachi M. (2005), « Flexibilité et sécurité : quelles formes de régulation politique ?, » *in* Nanteuil-Miribel (de) M. et El Akremi A. (dir.), *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, Toulouse, Erès, coll. Sociétés en changement, pp. 391-415.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2005), « Les jeunes en situation de « déclassement » sur le marché du travail : diversité des approches, diversité des éclairages », *in* Giret J-F. et *al.*, *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte/Céreq, coll. Recherches, pp. 264-278.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Economie et statistiques*, n°354, pp. 21-48.
- Négroni C. (2005), « La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de conversion de soi », *Carriérologie*, n°10, vol. 2, pp. 331-348.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2011), « Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent ? », *Perspectives de l'emploi*, pp. 213-262.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2010), « Le travail à temps partiel, une bonne option ? », *Perspectives de l'emploi*, pp.237-297.

- Organisation de coopération et de développement économiques (2004), « Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail », *Perspectives de l'emploi*, pp. 65-138.
- Pailhé A. et Solaz A. (2009), « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », *in* Pailhé A. et Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, pp. 167-186.
- Pailhé A. et Solaz A. (2007), « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et prévisions*, vol. 90, n°1, pp. 5-16.
- Pak M. (2013a), « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », *Dares analyses*, n°5, janvier.
- Pak M. (2013b), « Le travail à temps partiel », *Synthèse.stat'*, n°4, juin.
- Palier B. (2008). « De la demande à l'offre, les réformes de la protection sociale en France », *in* Guillemard A-M. (dir.) *Où va la protection sociale?,* Paris, Presses Universitaires de France, pp. 119-138.
- Passeron J-C. (1982), « L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », *Revue française de sociologie*, n° 23-4. pp. 551-584.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, Puf.
- Pawin R. (2014), « La construction de l'âge d'or dans les médias éducatifs : les "Trente Glorieuses" dans les manuels scolaires de 1983 à nos jours », Communication lors de la journée d'études *L'âge d'or. Médias, mémoires, nostalgies*, Maison de la Recherche de l'Université Paris-Sorbonne, 12 septembre 2014.
- Pawin R. (2013), « Retour sur les "Trente Glorieuses" et la périodisation du second XXème siècle », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, vol. 2013/1 n° 60-1, pp. 155-175.
- Perez C. et Thomas G. (2005), « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Economie et statistique*, n°388-389, pp. 107-127.
- Peugny C et Van de Velde C. (2013), « Repenser les inégalités entre générations », *Revue française de sociologie,* vol. 54, n°4, p. 641-662.
- Picart C. (2014), « Une rotation de la main d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee Emploi et Salaires édition 2014*, pp. 29-45.
- Piketty T. (2013), *Le capital au XXIe siècle*, Paris, Seuil.
- Pisany-Ferry J. (2000), *Plein-emploi. Rapport au premier ministre*.
- Polanyi K. (1944 [2004]), *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard, coll. Tel.
- Pochic S. (2005), « Faire carrière: l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation emploi*, n°91, pp. 75-93.

- Poulain G. (1979), « La loi du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée », *Droit Social*, pp. 67-79.
- Poullaouec T. (2010), *Le diplôme, arme des faibles*, Paris, La Dispute, coll. L'enjeu scolaire.
- Poullaouec T. et Lemêtre C. (2009), *Retours sur la seconde explosion scolaire*, Paris, ENS Éditions, n°167, pp. 5-11.
- Quintin O. (2011), « Le travail et l'emploi dans vingt ans », *CAS rapports et documents*, Paris, La Documentation française, n°38.
- Ramaux C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité*, Paris, Mille et une nuits, coll. Essai.
- Ramaux C. (2005), « Les emplois ne sont pas plus instables : explications et incidences sur la régulation de l'emploi », *Economies et Sociétés*, série Economie du travail, n° 26, pp. 1443-1470.
- Revoil J-P. (1976), « L'emploi en 1975, l'impact de la récession », *Economie et statistique*, n°79, juin, pp. 3-16.
- Régnier-Loilier A. et Hiron C. (2010), « Évolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant », *Politiques sociales et familiales*, n°99, pp. 5-25.
- Robette N. (2011), *Explorer et décrire les parcours de vie: les typologies de trajectoires*, CEPED.
- Rose J. (2012), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?,* Paris, La Dispute.
- Rose J. (2009), « La "non qualification". Question de formation, d'emploi ou de travail ? », *Net. doc*, n°53.
- Rouxel C. et Virely B. (2012), « Les transformations des parcours d'emploi au fil des générations », *Emploi et salaires édition 2012*, pp. 39-50.
- Saint Paul G. (2007), « Commentaire », *in* Arthus P., Cahuc P. et Zylberberg A., *Temps de travail, revenu et emploi*, pp. 117-120.
- Salais R. Baverez N. et Reynaud B. (1986). *L'invention du chômage: histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, Paris, Puf.
- Sauvy A. et Girard A. (1965), « Les diverses classes sociales devant l'enseignement. Mise au point générale des résultats », *Population*, vol. 20, n°2, mars-avril, pp. 205-232.
- Sauze D. (2006), *Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France: Une analyse sur données d'entreprises (1985-2000),* thèse de doctorat, Paris I.
- Schweitzer S. (2002), Les f*emmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXème et XXème siècles*, Paris, Odile Jacob.
- Silvera R. (2005), « Temps de travail et genre : une relation paradoxale », *in* Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. L'état des savoirs, pp. 265-272.

- Silvera R. (1998), « Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs », *in* Maruani M. (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte/Mage, coll. Recherches, pp. 127-138.
- Sinthon R. (2014), *Reconversions extrascolaires du capital culturel. Une révision de la mobilité sociale depuis ses marges*, thèse de doctorat de sociologie, EHESS.
- Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi, rapport pour la Commission européenne*, Paris, Flammarion.
- Tanguy L. (2004), « La fabrication des nomenclatures de niveau de formation et leur inférence sur la notion de qualification », *in* Méda D. et Vennat F., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 55-68.
- Terrail J-P. (2005), *L'école en France. Crise, pratiques, perspectives*, Paris, La Dispute.
- Terrail J-P. (1997), *La scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*, Paris, La Dispute.
- Terrail J-P. (1995), *La dynamique des générations. Activité individuelle et changement social (1968/1993)*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales.
- Terrail J-P. (1992), « Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments », *Population*, vol. 47, n°3, mai - juin, pp. 645-676.
- Thélot C. (1986), « Le sous-emploi a doublé en quatre ans », *Économie et statistique*, n°193, pp. 37-42.
- Thélot C. (1982), *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod.
- Thévenot L. (1977), « Les catégories sociales en 1975 : l'extension du salariat », *Economie et statistique*, n°91, juillet-août, pp. 3-31.
- Tiffon G. (2017), « L'employabilité ou l'injonction à gérer sa vie comme un capital », *in* Tiffon G. et *al.* (dir.), *Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, PUR, coll. Des sociétés, pp. 243-247.
- Tirera L. (2007), *Du Commissariat Général du Plan au Centre d'Analyse Stratégique. Stratégie de réforme d'une administration de mission*, Paris, L'Harmattan.
- Ulrich V. (2009), « Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes », *in* Pailhé A. et Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, pp. 209-232.
- Ulrich V. et Zilberman S. (2007a), « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Dares Premières Synthèses Informations*, n°39.3, septembre.
- Ulrich V. et Zilberman S. (2007b), « Six figures de l'emploi à temps partiel », *Dares Premières Synthèses Informations*, n°39.4, septembre.
- Vallet L-A. (1992), *La mobilité sociale des femmes en France : la participation des femmes aux processus de mobilité sociale intergénérationnelle*, thèse de doctorat, université Paris 4.
- Van de Velde C. (2015), « Ages, parcours, générations : penser les existences contemporaines », *Sociologie des âges de la vie*, Paris, Armand Colin, coll. 128, pp. 8-41.

- Van de Velde C. (2008), *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, Puf, coll. Le lien social.
- Viveret P. (2002), *Reconsidérer la richesse*, Rapport au secrétaire d'Etat, janvier.
- Vivier B. (2003), *La place du travail*, Paris, Les éditions des journaux officiels.
- Willemez L. (2006), *Le droit du travail en danger. Une ressource collective pour des combats individuels*, Editions du Croquant, coll. Savoir/agir.

Table des matières

Chapitre introductif.....7

1. Trois pays 8

Le pays 1, un pays où règne le plein-emploi 8

Le pays 2, une population mieux formée mais confrontée à l'apparition du chômage 10

Le pays 3, la condition salariale bouleversée en profondeur..... 11

Trois périodes, trois cohortes..... 13

2. La fin d'un modèle ? 14

L'épuisement du modèle de la société salariale 16

Les « zones » de cohésion sociale 16

Les trois points de cristallisation de la « nouvelle question sociale »..... 18

La thèse du conflit générationnel..... 22

La nécessité de la réforme 25

3. Une pensée hégémonique ? 27

Un paradigme sociologique..... 27

Un discours largement diffusé dans le champ politique..... 27

4. Cinquante ans d'observation des parcours professionnels 35

1re partie. Du « plein-emploi » au « sous-emploi » ?..... 43

Chapitre 1. Le plein-emploi des « trente glorieuses » : un mythe masculino-centré.....47

1. Les « trente glorieuses », une période de plein-emploi ?..... 49

1.1. Aux origines de l'expression « trente glorieuses »..... 50

1.2. Le plein-emploi : une notion à interroger 51

Retour sur une notion à plusieurs facettes 51

Le taux de chômage, un indicateur nécessaire mais insuffisant pour comprendre les transformations du système d'emploi 53

1.3. Les « trente glorieuses » comme âge d'or pour l'emploi : un postulat largement partagé…..... 59

1.4. … mais aussi critiqué 62

2. Les femmes, grandes oubliées du paradigme du plein-emploi des « trente glorieuses »..... 66

2.1. Une approche sexuée des évolutions du non-emploi 66

De plus en plus de personnes en emploi..... 66

Hausse de l'emploi féminin, baisse de l'emploi masculin 69

2.2. Une approche générationnelle des évolutions du non-emploi..... 75

Le niveau de non-emploi reste relativement stable au sein des trois cohortes 75

Des dynamiques sexuées et cohortales 77

Des calendriers différents pour les femmes et les hommes 79

Conclusion 81

Chapitre 2. Le temps partiel, une forme de sous-emploi féminin.....85

1. Temps partiel = sous-emploi ?..... 87

1.1. Le temps partiel, un emploi « hors norme » 87

1.2. L'évolution de la législation sur le travail à temps partiel en France 90

1.3. Temps partiel « choisi » et « contraint » : une distinction pertinente pour saisir le sous-emploi ? 96

Le halo du chômage : intérêts et limites d'un concept 96

Temps partiel « choisi », temps partiel « subi »..... 98

Une distinction pertinente ? 99

2. Un frein à l'homogénéisation des parcours masculins et féminins 101

2.1. Qui sont les salarié·e·s à temps partiel ?..... 102

Une forme d'emploi féminine 102

De faibles revenus salariaux 105

Temps partiel et emploi à durée limitée 107

2.2. Une forme d'emploi en forte progression 108

L'essor du temps partiel dans les années 1980 et 1990 108

Une augmentation portée par l'emploi féminin 108

La montée du temps partiel chez les jeunes de la cohorte 1975..... 111

Une situation de plus en plus fréquente pour les moins diplômé·e·s..... 113

Les registres d'explication de l'essor de l'emploi à temps partiel..... 114

2.3. Un allongement de la durée hebdomadaire des emplois à temps partiel..... 116

3. Entre emploi et chômage, l'emploi à activité réduite 117

3.1. Une forte croissance des demandeur·euse·s d'emploi à activité réduite… 118

3.2. … à relativiser par le poids des activités de longue durée 120

Conclusion **121**

Conclusion de la première partie. Les vertus heuristiques d'une approche sexuée des évolutions de l'emploi **124**

Les apports d'une analyse en termes de rapports sociaux de sexe 124

La sphère de l'emploi : entre élargissement et déstabilisations 127

2e partie. L'instabilité, nouvelle donne de l'emploi en France?..... 131

Chapitre 3. L'emploi est-il plus instable ?..... 135

1. L'évolution de l'instabilité de l'emploi : une question toujours en débat **136**

1.1. Des diagnostics contradictoires 137

Augmentation *versus* stagnation de l'instabilité de l'emploi 138

Convergence *versus* polarisation de l'instabilité de l'emploi 138

1.2. Comment expliquer de telles divergences ? 143

Instabilité de l'emploi, *instabilité dans l'emploi* et *instabilité par l'emploi* : des notions à distinguer 144

Des périodes, des définitions et des populations différentes 148

1.3. Un dispositif large et multidimensionnel 152

Des approches complémentaires 152

Population et source des données 153

2. L'emploi n'est pas fondamentalement plus instable aujourd'hui qu'hier **154**

2.1. L'ancienneté dans l'emploi se maintient 154

2.2. L'instabilité de l'emploi, plus fréquente… seulement dans la population masculine 157

2.3. Le CDI reste la norme d'emploi de référence 160

3. Entre généralisation et polarisation de l'instabilité professionnelle **164**

3.1. Erosion du segment primaire ou accentuation du dualisme ? 164

3.2. Evolutions cohortales 166

Conclusion **174**

Chapitre 4. L'instabilité de l'entrée dans la vie active 177

1. L'émergence d'un nouveau modèle d'insertion dans la vie active **179**

1.1. Des parcours plus instables pour les hommes des cohortes récentes 179

1.2. Des débuts de parcours plus heurtés 181

1.3. Les Contrats à Durée Limitée : une nouvelle modalité d'entrée dans la vie active 184
1.4. L'instabilité professionnelle, constitutive d'un « nouvel âge de la vie » ?..... 187
L'instabilité, une nouvelle caractéristique de l'insertion professionnelle des jeunes ?..... 187
L'allongement de la phase d'insertion 189
2. Un effet de cycle de vie.....190
2.1. Les contrats à durée limitée : trappe ou tremplin ?..... 191
2.2. Une barrière franchissable 193
3. Les facteurs explicatifs de l'instabilité professionnelle dans la cohorte 1975.....195
Conclusion 200

Conclusion de la deuxième partie. L'instabilité professionnelle à l'épreuve des présupposés.....201
La stabilité reste la norme 202
Limites et ouvertures 203

3e partie. Des parcours professionnels déstabilisés ?.....205

Chapitre 5. La structure cohortale des carrières socioprofessionnelles……209

1. Observer les carrières socioprofessionnelles.....211
1.1. Les parcours socioprofessionnels : de quoi parle-t-on ?..... 211
1.2. Une lecture longitudinale 214
1.3. Données et méthodologie 216
Source et reconstitution des parcours 216
La Méthode d'Appariement Optimal 219
La classification des parcours socioprofessionnels 222
2. Les différents types de carrière et leurs évolutions cohortales 223
2.1. L'étonnante stabilité du poids des carrières d'« indépendant·e·s »..... 231
2.2. Croissance et féminisation du groupe des cadres..... 234
2.3. Le salariat intermédiaire, espace privilégié de l'insertion professionnelle des femmes 237
2.4. Les employé·e·s : des emplois de plus en plus qualifiés mais de moins en moins stables 239
2.5. Le déclin des carrières d'ouvriers..... 241
2.6. Les trajectoires hors de l'emploi : à la recherche des « chômeur·euse·s chroniques »..... 246
3. Des univers socioprofessionnels toujours fortement sexués.....248
3.1. Les apports des travaux sur la ségrégation professionnelle sexuée 249

3.2. Des tendances contraires dans les différents espaces socioprofessionnels 250

Conclusion 253

Chapitre 6. Des mobilités multipliées ?.....257

1. Les mobilités socioprofessionnelles des femmes et des hommes : état des lieux 259

1.1. La déstabilisation des carrières sous l'angle des mobilités 259

1.2. Les apports des travaux sur les mobilités socioprofessionnelles 262

1.3. Les limites de l'approche par les mobilités 265

2. Des parcours moins linéaires.....267

2.1. L'accroissement des mobilités en début de carrière 267

2.2. Des mobilités plus fréquentes entre emploi et non-emploi 270

Une hausse des mobilités entre emploi et non-emploi essentiellement portée par la population féminine..... 270

Le non-emploi, particulièrement fréquent dans les carrières des salarié·e·s peu qualifié·e·s ... 272

3. Une augmentation des mobilités ascendantes et descendantes 273

3.1. Des promotions plus fréquentes entre les deux premières cohortes..... 273

Une mobilité ascendante en hausse, particulièrement pour les femmes 274

Des évolutions différentes selon le type de carrière 276

3.2. Une croissance des déclassements entre les deux dernières cohortes 281

Les carrières des employé·e·s qualifié·e·s sont particulièrement exposées aux déclassements 281

Des déclassements plus fréquents et plus tardifs dans les carrières du salariat intermédiaire et d'encadrement 284

Conclusion 285

Chapitre 7. Déclassement à l'embauche et reclassement dans la cohorte 1975.....289

1. Trois cohortes face à la massification et la démocratisation scolaire 291

1.1. Une massification scolaire spectaculaire 292

1.2. La démocratisation scolaire en question 293

1.3. Le relâchement de la correspondance entre niveau de formation et qualification de l'emploi : trois registres d'explication 295

L'inflation des titres scolaires 296

La critique de la thèse d'inflation des titres scolaires 298

1.4. Tout est-il (encore) joué à 30 ans ? 303
30 ans, un seuil approprié à la comparaison cohortale 304
L'effet de « scarification » 305
2. Diplôme et chances d'accès aux groupes socioprofessionnels 306
2.1. Niveau de diplôme et parcours socioprofessionnel : une correspondance qui s'affaiblit 306
2.2. Le bac comme ticket d'entrée dans les classes moyennes 308
2.3. Un salariat d'exécution de plus en plus diplômé 314
2.4. Le diplôme, facteur de protection face au non-emploi 314
3. Déclassements à l'embauche et reclassements dans la cohorte 1975 316
3.1. Mesurer le déclassement à l'embauche 317
3.2. Le déclassement à l'embauche dans la cohorte 1975 320
Le déclassement : une situation minoritaire mais pas marginale 321
Les femmes sont surexposées au risque de déclassement 322
3.3. Déclassement à l'embauche et promotions 323
Des reclassements fréquents 323
Des inégalités sexuées persistantes 326
Conclusion 328

Conclusion de la troisième partie. Entre inertie et déstabilisation des carrières.....331
Inertie et métamorphoses des carrières 331
Eléments à l'encontre de l'hypothèse de déstabilisation des stables 332

Conclusion générale.....335

Un autre récit sur l'histoire de trois cohortes de travailleur·euse·s.....336
Synthèse 338
Apports théoriques 340
Apports méthodologiques 342
Limites et ouvertures.....343
Implications politiques 347

Bibliographie.....37849

Table des matières 37869

Table des graphiques 378

Table des tableaux 378

Table des schémas 379

Table des encadrés 379

Annexes 381

Annexes au chapitre introductif 383

Annexe 0.1 Proportion de bachelier·ère·s par cohorte de naissance 383

Annexe 0.2. Evolution des effectifs du second degré (général ou technique) des 11-18 ans, des étudiants et des 18-25 ans 383

Annexe 0.3. Eléments statistiques sur la durée de scolarisation des trois cohortes pour les hommes et les femmes 384

Annexe 0.4. Répartition par âge de la population française depuis 1901 385

Annexe 0.5. Productivité horaire du travail entre 1950 et 2014 385

Annexe 0.6. Taux de chômage par sexe et âge entre 1980 et 2014 386

Annexe 0.7. Part des formes particulières d'emploi chez les salarié·e·s de 15 à 24 ans 386

Annexe 0.8. Essai de schématisation des acteurs liés à la politique de l'emploi en France 387

Annexe 0.9. Liste des rapports et avis publiés sur l'emploi en France entre 1993 et 2015 389

Annexe 0.10. Les études et ouvrages les plus cités parmi les rapports sur l'emploi à destination de la sphère politique 390

Annexe 0.11. Les organismes producteurs de rapports « d'expert·e·s » 391

Annexes au chapitre 1 405

Annexe 1.1. Système d'emploi et « marché du travail » 405

Annexe 1.2. Les démarches « actives » de recherche d'emploi selon le BIT en 2011 406

Annexe 1.3. Estimation du taux de chômage à partir des enquêtes Emploi 406

Annexe 1.4. Les enquêtes Emploi 407

Annexe 1.5. Actif·ve occupé·e, personne sans emploi et autres : évolution de la définition statistique des trois catégories en fonction des ruptures de séries dans les enquêtes Emploi 409

Annexe 1.6. Cohortes ou générations ? 410

Annexes au chapitre 2 413

Annexe 2.1. Liste des contrats aidés 413

Annexe 2.2. Part des femmes parmi les salarié·e·s à temps partiel selon l'âge et la cohorte 415

Annexe 2.3. Semaine professionnelle des femmes et des hommes en couple 416

Annexe 2.4. Nombre d'heures travaillées à temps partiel selon la cohorte de naissance : boites à moustaches 417

Annexes au chapitre 3 419

Annexe 3.1. L'évolution de l'encadrement législatif de la relation d'emploi : la rupture des années 1970 419

Annexe 3.2. Différentes formes de flexibilité en interaction 429

Annexe 3.3. Construction de la variable « type de contrat de travail » pour les salarié·e·s en fonction des ruptures de séries dans les enquêtes Emploi 429

Annexe 3.4. Standardisation : ancienneté dans l'entreprise en 2015 avec répartition par âge en 1982 430

Annexe 3.5. Tris à plat : perte d'emploi entre l'année N-1 et l'année N et part de l'emploi à durée limitée 431

Annexe 3.6. Régressions logistiques pour expliquer la probabilité d'occuper un emploi à durée limitée 432

Annexe 3.7. Régressions logistiques pour expliquer la probabilité de perte d'emploi..... 434

Annexe 3.8. Traduire des coefficients logit en probabilités grâce à l'écart expérimental..... 436

Annexes au chapitre 4 437

Annexe 4.1. Part de salarié·e·s en CDL dans la cohorte 1975 selon l'ancienneté dans la vie active et le groupe socioprofessionnel 437

Annexe 4.2. Evolution annuelle du PIB 437

Annexe 4.3. Modèle avec effets d'interactions 1 : probabilité de sortir de l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité ». 438

Annexe 4.4. Modèle avec effets d'interactions 2 : probabilité de sortir de l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité ». 440

Annexes au chapitre 5 405

Annexe 5.1. Table de correspondance entre la catégorie socioprofessionnelle à 2 chiffres et le groupe socioprofessionnel 441

Annexe 5.2. Caractériser les employé·e·s qualifié·e·s et peu qualifié·e·s dans l'EDP 442

Annexe 5.3. Le regroupement des Enquêtes Annuelles de Recensement pour la cohorte 1975... 443

Annexe 5.4. Sélection des échantillons selon un critère d'âge 445

Annexe 5.5. Calcul de la pondération des individus dans l'EDP..... 446

Annexe 5.6. Matrices des coûts de substitution 447

Annexe 5.7. Dendrogrammes..... 450

Annexe 5.8. Comparaison des résultats « bruts » issus de la CAH et des résultats repartitionnés autour des médoides 453

Annexe 5.9. Part de l'emploi par catégorie socioprofessionnelle de 1962 à 2012 463

Annexe 5.10. Etats transversaux dans les trois cohortes 464

Annexe 5.11. Indépendant·e·s et dirigeant·e·s salarié·e·s d'entreprise : répartition par sexe et secteur d'activité en 2012 465

Annexe 5.12. Les 15 métiers contribuant le plus à la ségrégation professionnelle 465

Annexes au chapitre 6 467

Annexe 6.1. Une approche multidimensionnelle des mobilités professionnelles 467

Annexe 6.2. Promotions socioprofessionnelles entre 22-24 ans et 30-31 ans 470

Annexe 6.3. Promotions socioprofessionnelles entre 30-31 ans et 37-39 ans 470

Annexe 6.4. Déclassements socioprofessionnels entre 22-24 ans et 30-31 ans 471

Annexe 6.5. Déclassements socioprofessionnels entre 30-31 ans et 37-39 ans 471

Annexes au chapitre 7 473

Annexe 7.1. Taux de scolarisation des trois cohortes selon l'âge et le sexe 473

Annexe 7.2. Nomenclature des niveaux de formation (Insee) 473

Annexe 7.3. Déclassement au premier emploi et taux de chômage 474

Annexe 7.4. Tables de correspondance entre le niveau de diplôme et le groupe socioprofessionnel 475

Annexe 7.5. Le reclassement « toutes choses égales par ailleurs » 476

Table des graphiques

Graphique 1.1. Taux de chômage entre 1975 et 2017. 67
Graphique 1.2. Poids du chômage, de l' « inactivité » et du non-emploi entre 1968 et 2015 68
Graphique 1.3. Taux de non-emploi des femmes et des hommes entre 1968 et 2015.....70
Graphique 1.4. Taux de non-emploi par âge entre 25 et 49 ans, par cohorte.....76
Graphique 1.5. Taux de non-emploi par âge selon le sexe et la cohorte de naissance.....78
Graphique 2.1. Part de l'emploi à temps partiel 109
Graphique 2.2. Part des emplois à temps partiel dans l'emploi salarié selon l'âge et la cohorte 110
Graphique 2.3. Part des emplois à temps partiel selon l'ancienneté dans l'entreprise 113
Graphique 2.4. Part des emplois à temps partiel selon le niveau de diplôme..... 114
Graphique 2.5. Effectifs de demandeur·euse·s d'emploi selon la catégorie 119
Graphique 2.6. Effectifs de demandeur·euse·s d'emploi en catégorie B et C selon le nombre d'heures travaillés au cours du mois 120
Graphique 3.1. Ancienneté dans l'entreprise entre 1982 et 2015, pour les femmes et les hommes.155
Graphique 3.2 Taux de sortie de l'emploi des femmes et des hommes 158
Graphique 3.3. Effectifs de salarié·e·s en CDI et en CDL 161
Graphique 3.4. Evolution des effectifs de salarié·e·s en CDI et en CDL 162
Graphique 4.1. Part des sorties de l'emploi selon l'âge 182
Graphique 4.2. Part des salarié·e·s en CDL selon l'âge 184
Graphique 4.3. Part des salarié·e·s en CDL selon l'ancienneté dans la vie active..... 186
Graphique 5.1. Parcours socioprofessionnels des femmes de la cohorte 1945 : séquences les plus fréquentes 225
Graphique 5.2. Parcours socioprofessionnels des hommes de la cohorte 1945 : séquences les plus fréquentes 226
Graphique 5.3. Parcours socioprofessionnels des femmes de la cohorte 1960 : séquences les plus fréquentes 227
Graphique 5.4. Parcours socioprofessionnels des hommes de la cohorte 1960 : séquences les plus fréquentes 228
Graphique 5.5. Parcours socioprofessionnels des femmes de la cohorte 1975 : séquences les plus fréquentes 229
Graphique 5.6. Parcours socioprofessionnels des hommes de la cohorte 1975 : séquences les plus fréquentes 230
Graphique 6.1. Les mobilités dans l'emploi de la population féminine..... 275
Graphique 6.2. Les mobilités dans l'emploi de la population masculine..... 275

Table des tableaux

Tableau 2.1. Récapitulatif des groupes, de leur composition et des trajectoires associées..... 104
Tableau 2.2. Répartition des emplois selon le temps de travail et le type de contrat 107
Tableau 3.1. Les études empiriques sur l'instabilité professionnelle en France..... 151
Tableau 3.2. Probabilité d'occuper un emploi à durée limitée (régression logisitique) : traduction des écarts expérimentaux..... 170

Tableau 3.3. Probabilité de sortir de l'emploi une année N-1 pour le chômage ou l' « inactivité » en N (régression logistique) : traduction des écarts expérimentaux 172
Tableau 4.1. Le risque de sortie de l'emploi dans les trois cohortes 180
Tableau 5.1. Ages et dates d'observation dans l'EDP 218
Tableau 5.2. Ampleur de l'attrition dans l'EDP 218
Tableau 5.3. Typologie des parcours professionnels 234
Tableau 5.4. Les passages dans les groupes socioprofessionnels 239
Tableau 6.1. Table de recrutement et de destination 266
Tableau 6.2. Changements socioprofessionnels selon le sexe et la cohorte 268
Tableau 6.3. Changements socioprofessionnels entre 22-24 ans et 37-39 ans selon le sexe et la cohorte 269
Tableau 6.4. Les transitions entre emploi et non-emploi (chômage et « inactivité ») 271
Tableau 6.5. Part des actif·ve·s ayant bénéficié d'au moins une promotion socioprofessionnelle selon le type de parcours, le sexe et la cohorte 279
Tableau 6.6. Part des actif·ve·s ayant connu au moins un déclassement socioprofessionnel selon le type de parcours, le sexe et la cohorte 282
Tableau 7.1. Répartition par niveau de diplôme à 37 ans au sein des types de parcours socioprofessionnels 312
Tableau 7.2. Les types de parcours socioprofessionnels selon le niveau de diplôme à 37 ans 313
Tableau 7.3. Table de correspondance niveau de diplôme/groupe socioprofessionnel 320
Tableau 7.4. Part de surdiplômé·e·s dans la cohorte 1975 selon l'âge et le sexe 322
Tableau 7.5. Devenir de la cohorte 1975 selon la situation emploi/diplôme à 24 ans 325
Tableau 7.6. Devenir de la cohorte 1975 selon la situation emploi/diplôme à 31 ans 325

Table des schémas

Schéma 0.1. Les « zones » de cohésion sociale selon R. Castel : schématisation et repérage des processus d'alimentation 17
Schéma 2.1. Le halo du chômage 97

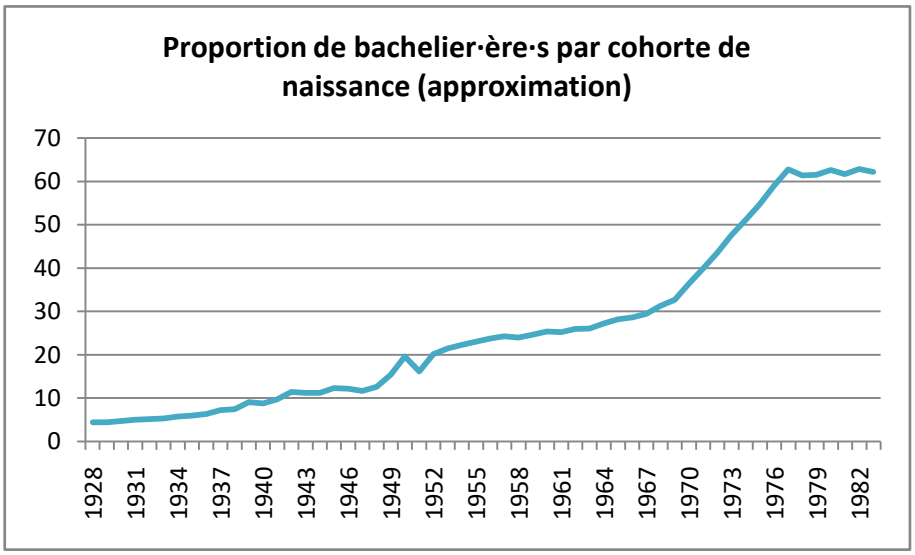
Table des encadrés

Encadré 1.1. Mesurer le chômage et l' « inactivité » 57
Encadré 1.2. Politique familiale et politiques d'emploi des femmes 72
Encadré 1.3. L'approche pseudo-cohortale 77
Encadré 2.1. L'emploi à temps partiel en France et en Europe 94
Encadré 3.1. Les principales lois relatives à l'encadrement de la relation d'emploi : points de repère 142
Encadré 3.2. Instabilité et flexibilité 146
Encadré 5.1. Quelles évolutions pour le salariat d'exécution ? 244
Encadré 6.1. Les mobilités entre salariat et indépendance 280
Encadré 6.2. Des mobilités très sexuées 283
Encadré 7.1. Le déclassement à l'embauche : approche économique 302

Annexes

Annexes au chapitre introductif

Annexe 0.1 Proportion de bachelier·ère·s par cohorte de naissance

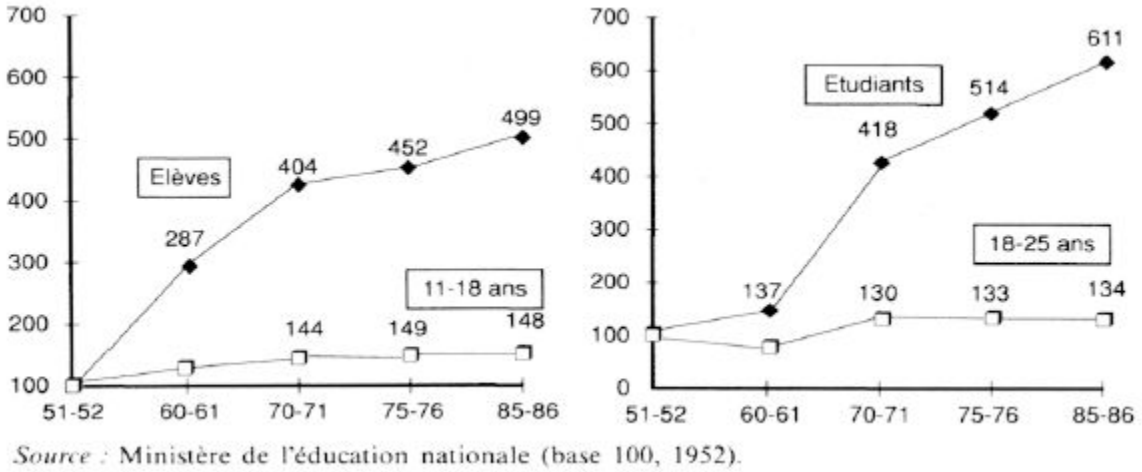


Sources : MEN-MESR DEPP/ Système d'information OCEAN (MEN) et système d'information du ministère en charge de l'agriculture.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France métropolitaine + DOM (hors Mayotte) à partir de 2001.

Note : les données qui ont servi de base à ce graphique portent sur la proportion de bachelier·ère·s dans une génération lors d'une année donnée. Par exemple, la proportion de bachelier·ère·s s'élève à 4,4 % lors de la session 1946. Pour traduire ces résultats en cohorte de naissance, 18 années ont été retranchées (âge « normal » au bac). Le graphique ci-dessous se lit donc de la façon suivante : la proportion de bachelier·ère·s dans une génération s'élève à 4,4 % dans la cohorte 1928 (1946-18=1928). Comme tous les élèves ne passent pas le baccalauréat l'année de leurs 18 ans, il ne s'agit donc que d'une approximation.

Annexe 0.2. Evolution des effectifs du second degré (général ou technique) des 11-18 ans, des étudiants et des 18-25 ans



Source : Galland O. (1990), « Un nouvel âge de la vie », Revue française de sociologie, vol. 31, n°4, pp. 531.

Lecture : en 1960-1961, l'indice des effectifs du 2e degré chez les 11-18 ans est de 287 (base 100 en 1951-1952).

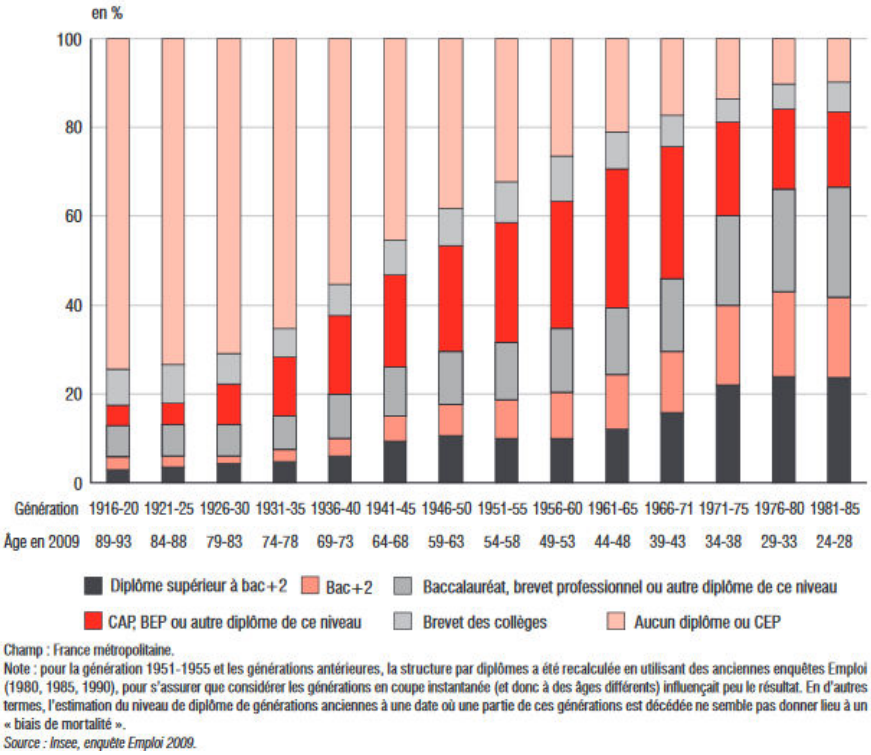
Annexe 0.3. Eléments statistiques sur la durée de scolarisation des trois cohortes pour les hommes et les femmes

Tableau 1. La scolarisation des cohortes 1945, 1960 et 1975 : âges moyens, âges médians et déciles

		Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975
Ensemble	Age moyen	17 ans	18 ans et demi	20 ans et 9 mois
	Age médian	17 ans	18 ans	21 ans
	1e décile	14 ans	16 ans	17 ans
	9e décile	22 ans	23 ans	25 ans
	Différence interdécile	8 ans	7 ans	8 ans
Hommes	Age moyen	17 ans et 3 mois	18 ans et 6 mois	20 ans et 6 mois
	Age médian	17 ans	18 ans	20 ans
	1e décile	14 ans	16 ans	17 ans
	9e décile	23 ans	23 ans	25 ans
	Différence interdécile	9 ans	7 ans	8 ans
Femmes	Age moyen	17 ans	18 ans et 6 mois	21 ans
	Age médian	17 ans	18 ans	21 ans
	1e décile	14 ans	16 ans	17 ans
	9e décile	21 ans	23 ans	25 ans
	Différence interdécile	7 ans	7 ans	8 ans

Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur). Champ : population des ménages, personnes résidant en France métropolitaine. Note : Données pondérées. Lecture : en moyenne, les individus de la cohorte 1945 ont terminé leurs études à l'âge de 17 ans ; 50 % avant 17 ans et 50 % après 17 ans (médiane) ; les 10 % des jeunes les moins scolarisé·e·s sont sortis du système éducatif au maximum à 14 ans, les 10 % des jeunes les plus scolarisé·e·s ont poursuivi leurs études au moins jusqu'à 22 ans, soit un écart interdécile de 8 ans.

Graphique 1. Niveaux de diplôme selon la génération



Source : Clerc et al. (2011, p. 50).

Annexe 0.4. Répartition par âge de la population française depuis 1901

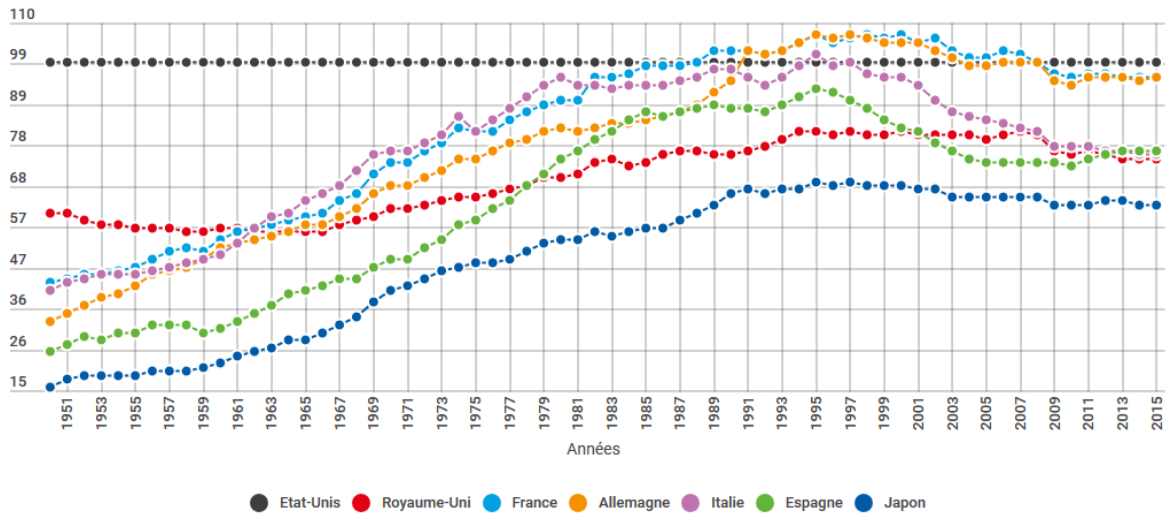
Population par groupe d'âges en %

Au 1er janvier	Moins de 20 ans	20 ans à 59 ans	60 ans ou plus	*dont 75 ans ou plus*	Ensemble en milliers
France métropolitaine					
1901[1]	34,3	53,0	12,7	*2,5*	38 485,9
1910[1]	33,6	53,7	12,7	*2,5*	39 089,0
1920	31,3	54,9	13,8	*2,8*	38 383,0
1930	30,1	55,7	14,2	*2,9*	40 912,1
1946	29,5	54,5	16,0	*3,4*	40 125,2
1950	30,1	53,6	16,2	*3,8*	41 647,3
1960	32,3	51,0	16,7	*4,3*	45 464,8
1970	33,1	48,8	18,0	*4,7*	50 528,2
1980	30,6	52,4	17,0	*5,7*	53 731,4
1990	27,8	53,2	19,0	*6,8*	56 577,0
2000	25,6	53,8	20,6	*7,2*	58 858,2
2010	24,5	52,6	22,8	*8,9*	62 765,2
2011	24,5	52,2	23,3	*9,0*	63 070,3
2012	24,4	51,9	23,7	*9,1*	63 376,0
2013 (r)	24,4	51,6	24,1	*9,1*	63 697,9
2014 (p)	24,4	51,2	24,4	*9,2*	63 982,1
2015 (p)	24,4	50,8	24,8	*9,3*	64 277,2
2016 (p)	24,3	50,5	25,1	*9,3*	64 513,2
France[2]					
1991	27,7	53,2	19,0	*6,6*	58 280,1
2000	25,8	53,8	20,4	*7,1*	60 508,2
2010	24,8	52,6	22,6	*8,8*	64 612,9
2011	24,7	52,2	23,1	*8,9*	64 933,4
2012	24,6	51,9	23,5	*9,0*	65 241,2
2013 (r)	24,5	51,6	23,9	*9,0*	65 564,8
2014 (p)	24,6	51,2	24,1	*9,1*	66 074,3
2015 (p)	24,6	50,8	24,5	*9,1*	66 380,6
2016 (p)	24,6	50,5	24,9	*9,1*	66 627,6

1. France métropolitaine hors Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle.
2. France hors Mayotte jusqu'en 2013 et y c. Mayotte à partir de 2014.
Source : Insee, estimations de population.

Source : Insee (2016b, p. 28).

Annexe 0.5. Productivité horaire du travail entre 1950 et 2014



Source : France stratégie (à partir de données Conference Board, Total Economy Database)[185].
Lecture : en 1951, la productivité horaire du travail en France était inférieure de 43 % à la base 100 de la productivité aux Etats-Unis.

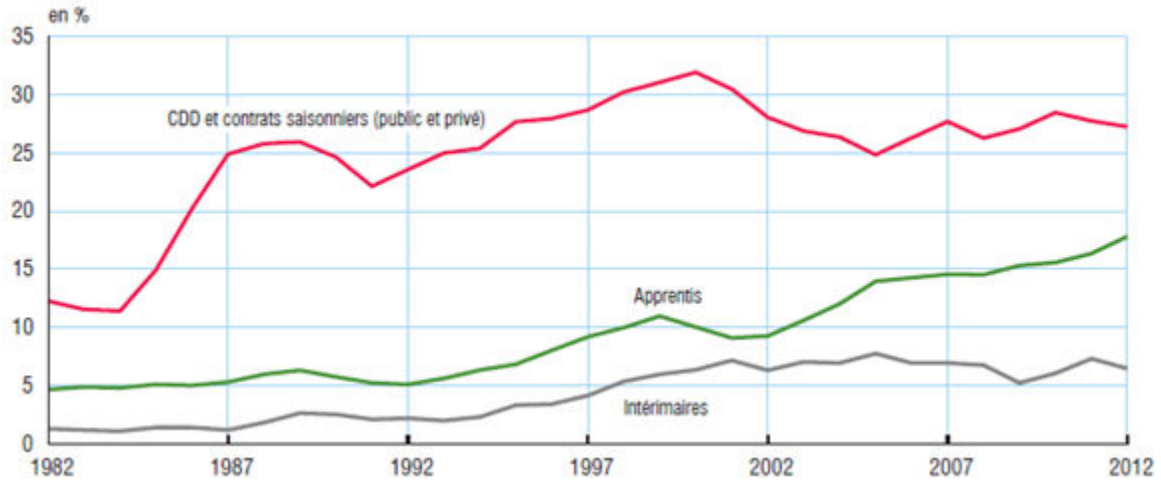
[185] Lien internet : http://www.strategie.gouv.fr/publications/comprendre-ralentissement-de-productivite-france

Annexe 0.6. Taux de chômage par sexe et âge entre 1980 et 2014

	1980	1990	2000	2010	2014
15 à 24 ans	11,6 %	15,1 %	16,1 %	22,6 %	23,4 %
25 à 49 ans	3,5 %	6,6 %	7,7 %	8 %	9,3 %
50 à 64 ans	3,8 %	5,2 %	5,7 %	5,5 %	6,9 %
65 ans ou plus	0,4 %	0,5 %	0,4 %	2,4 %	2,7 %
Ensemble	5,1 %	7,6 %	8,1 %	8,9 %	9,9 %

Source : Insee, enquêtes Emploi (calculs Insee).
Note : données en moyenne annuelle.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : en 1980, 5,1 % de l'ensemble de la population active française étaient au chômage.

Annexe 0.7. Part des formes particulières d'emploi chez les salarié·e·s de 15 à 24 ans

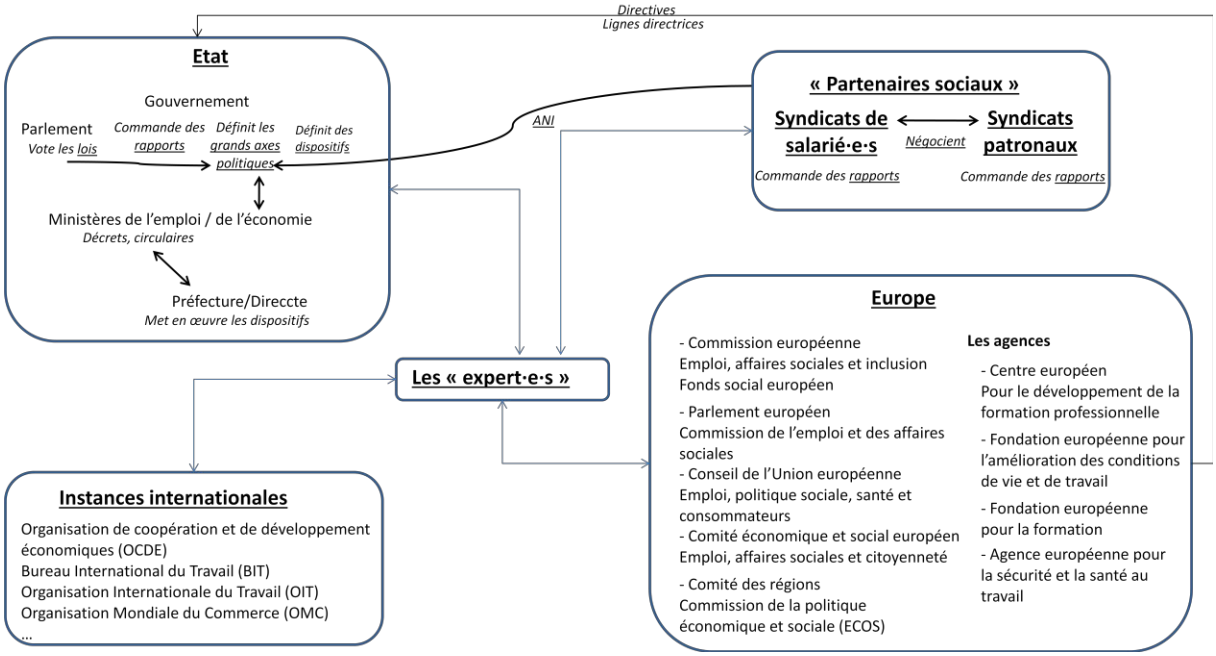


Source : Cabannes P-Y. (2014, p. 59).
Champ : France métropolitaine, population des ménages, salarié·e·s de 15 ans à 24 ans.
Note : données corrigées pour les ruptures de série.
Lecture : en 1982, 12 % des salarié·e·s âgé·e·s de 15 ans à 24 ans étaient employé·e·s sous contrat à durée déterminée ou contrat saisonnier.

Annexe 0.8. Essai de schématisation des acteurs liés à la politique de l'emploi en France

Le schéma ci-dessous permet de repérer les différents acteurs de la « chaine de production » des textes relatifs à l'emploi (qu'ils soient d'ordre scientifique, législatif ou juridique).

Schéma 1. Les acteurs de la politique de l'emploi



Note : schéma de l'auteure.

Le premier des acteurs institutionnels de l'emploi en France est l'Etat. C'est le gouvernement (le premier ministre et les ministères de l'emploi et de l'économie) qui impulse l'orientation politique en matière d'emploi et de chômage. Il se base pour cela sur des rapports d'expert·e·s. Les axes politiques sont ensuite traduits en dispositifs exposés dans des décrets et des circulaires et mis en œuvre au niveau local par les Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Parallèlement, le Parlement vote les lois, lesquelles peuvent éventuellement se traduire par des modifications du code du travail et par la création de dispositifs relevant de la politique de l'emploi.

Les syndicats de salarié·e·s et les syndicats patronaux sont regroupés ici sous l'appellation « partenaires sociaux ». Le développement du principe de la négociation collective et

paritaire les conduit à devoir trouver un terrain d'entente, notamment sur les questions d'emploi : les conclusions des négociations sont exposées dans les Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) qui sont généralement repris presque intégralement dans les projets de lois soumis au Parlement.

Les « expert·e·s » jouent un rôle important dans le traitement politico-institutionnel des « nouvelles normes » de régulation des parcours professionnels. C'est en effet par l'entremise de leurs rapports que se diffusent ou s'affirment des problématiques particulières et des vocabulaires spécifiques.

Les structures relatives à l'emploi sont très nombreuses au niveau européen. La plus importante en la matière est la commission européenne Emploi, affaires sociales et inclusion qui diligente de nombreuses études, en particulier en économie. Il existe également de nombreux comités et agences qui ont trait à l'emploi. C'est au niveau européen que se sont imposées et développées les thématiques de la « flexibilité » et de la « flexicurité ».

Le rôle des instances internationales est lui aussi important : c'est par leur intermédiaire que de nombreuses problématiques et orientations politiques sont introduites en France. C'est en particulier le cas de l'OCDE qui est la source la plus citée parmi les rapports et avis sur la politique de l'emploi en France depuis les années 1990 (voir l'annexe 0.10 p. 390).

Annexe 0.9. Liste des rapports et avis publiés sur l'emploi en France entre 1993 et 2015

Année de publication	Auteur·e·s	Titre	Institution
1993	Brunhes	Choisir l'emploi	CGP - CAS - France stratégie
1993	Charpin	L'économie française en perspective	CGP - CAS - France stratégie
1994	Maarek	Coût du travail et emploi : une nouvelle donne	CGP - CAS - France stratégie
1994	Minc	La France de l'an 2000	CGP - CAS - France stratégie
1995	Cabannes	Les inégalités d'emploi et de revenu : mise en perspective et nouveaux défis	CERC-CSERC
1995	Boissonnat	Le travail dans vingt ans	CGP - CAS - France stratégie
1996	Cabannes	Inégalités d'emploi et de revenu. Les années quatre-vingt-dix	CERC-CSERC
1997	Taddei	La réduction du temps de travail	CAE
1998	Blanchard et Fitoussi	Croissance et chômage	CAE
1998	Cabannes	Durées du travail et emplois. Les 35 heures, le temps partiel, l'aménagement du temps de travail	CERC-CSERC
1999	Cette	Le temps partiel en France	CAE
1999	Brocas et *al.*	Emploi, négociations collectives, protection sociale : vers quelle Europe sociale ?	CGP - CAS - France stratégie
1999	Supiot	Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe	Commission Européenne
2000	Fitoussi et *al.*	Réduction du chômage : les réussites en Europe	CAE
2000	Pisany-Ferry	Plein emploi	CAE
2000	Belorgey	Minima sociaux, revenus d'activité précarité	CGP - CAS - France stratégie
2003	Vivier	La place du travail	CES-CESE
2003	Germe, Monchatre et Pottier	Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires	CGP - CAS - France stratégie
2003	Blanchard et Tirole	Protection de l'emploi et procédures de licenciement	CGP - CAS - France stratégie
2005	Delors	La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques	CERC-CSERC
2006	Delors	La France en transition	CERC-CSERC
2007	Artus et al	Temps de travail, revenu et emploi	CAE
2007	Arnoult-Brill	La sécurisation des parcours professionnels	CES-CESE
2007	-	Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels	COE
2008	Boissieu	La France dans 15 ans	CAE
2009	-	Les trajectoires et mobilités professionnelles	COE
2010	Lemoine et Wesmer	Les mobilités des salariés	CAE
2011	Quintin	Le travail et l'emploi dans vingt ans : 5 questions, 2 scénarios, 4 propositions	CGP - CAS - France stratégie
2013	Barthélemy et Cette	Améliorer le fonctionnement du marché du travail par une refondation du droit social : quelles priorités ?	CGP - CAS - France stratégie
2014	Pisani-Ferry	Quelle France dans 10 ans ?	CGP - CAS - France stratégie
2014	-	L'évolution des formes d'emploi	COE
2015	-	Les réformes des marchés du travail en Europe	COE
2015	Combrexelle	La négociation collective, le travail et l'emploi	CGP - CAS - France stratégie

Annexe 0.10. Les études et ouvrages les plus cités parmi les rapports sur l'emploi à destination de la sphère politique

Année de publication	Auteurs	Titre	Occurrences
-	OCDE	Perspectives de l'emploi	29
-	OCDE	Études économiques de l'OCDE	10
1999	Supiot (Commission européenne)	Au-delà de l'emploi	9
2003	Amossé (Insee)	Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle	6
1995	Boissonnat (CGP)	Le travail dans vingt ans	6
2007	Chardon, Estrade et Toutlemonde (CAS, Dares)	Les métiers en 2015	6
-	OCDE	Perspectives économiques	6
2004	Cahuc et Kramarz (Crest)	De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle	5
1999	Audric et Forgeot (Insee)	Le développement du travail à temps partiel	5
1996	Blanchard et Fitoussi (CAE)	Croissance et chômage	5
2008	Insee	L'emploi, nouveaux enjeux	4
2006	Afriat et *al.* (CAS)	Mobilités professionnelles et compétences transversales	4
2006	Boissard et *al.* (CAS)	La société française : entre convergences et nouveaux clivages	4
2005	Postel-Vinay et Saint-Martin (Insee)	Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi ?	4
2005	Givord (Insee)	Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes	4
2004	L'Horty (CERC)	Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ?	4
2004	Marimbert (pour le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité)	Le rapprochement des services de l'emploi	4
2003	Behaghel (Centre d'Etudes de l'Emploi)	Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ?	4
2002	Amossé (Insee)	Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail	4
2000	Pissarides	Equilibrium Unemployment Theory	4
1999	Cette (CAE)	Le temps partiel en France	4
1993	Boulin et *al*.	Le temps de travail	4

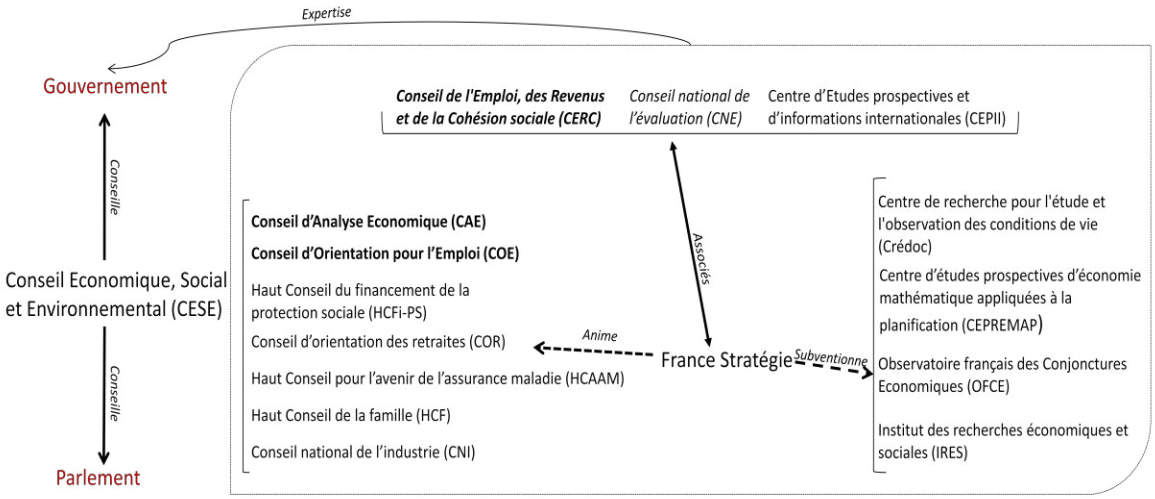
Source : rapports et avis publiés sur l'emploi en France entre 1993 et 2015 (liste présentée en annexe 0.9 page précédente). Les bibliographies de ces documents ont été intégralement recopiées. Au total, le fichier contient 2 781 références dont 2 736 sont exploitables.

Note : Les Perspectives de l'emploi, les Etudes économiques et les Perspectives économiques de l'Organisation de Développement et de Coopération Economique (OCDE) sont référencées respectivement 29, 10 et 6 fois mais celles-ci sont publiées chaque année ce qui leur donne mécaniquement un poids important. Ces travaux portent sur la situation de l'emploi ou de l'économie à court terme et se concentrent sur des éléments quantitatifs type « tableau de bord » qui permettent la comparaison des situations entre pays : taux d'emploi, taux de chômage, insécurité sur le marché du travail, etc.

Annexe 0.11. Les organismes producteurs de rapports « d'expert·e·s »

Cinq organismes producteurs de rapports « d'expert·e·s » au niveau national ont été retenus pour former le corpus de documents : le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), le Commissariat Général du Plan (CGP) / Centre d'Analyse Stratégique (CAS) / France Stratégie, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), le Centre d'Analyse Economique (CAE) et le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (CERC). Tous ces organismes s'inscrivent dans positions différentes vis-à-vis du pouvoir exécutif : en tant que troisième assemblée de la république française, le CESE est ainsi très proche du pouvoir politique ; à l'opposé, le COE, le CAE et le CERC ont moins de liens directs avec le gouvernement. France Stratégie se caractérise surtout aujourd'hui par sa fonction de pilotage de réseau (voir le schéma ci-dessous). Cette annexe décrit l'organisation de chacune de ces structures. Elle est établie à partir des informations mises en ligne par ces organismes et de la mince littérature disponible sur ce sujet. Ce travail mériterait d'être approfondi par des entretiens auprès des acteur·rice·s concerné·e·s.

Schéma 1. Un réseau d'expertise autour de France Stratégie



Notes : schéma de l'auteure élaboré à partir d'informations tirées de l'ouvrage de L. Tirera (Tirera, 2007). En gras, les organismes retenus pour l'analyse. En italique : les organismes qui n'existent plus en décembre 2018.

1. Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE)

Le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) est la troisième assemblée de la république française. En 2016, cette assemblée consultative est composée de 233 représentant·e·s issu·e·s de la « société civile » : il s'agit de salarié·e·s, de chef·fe·s d'entreprise, d'agriculteur·rice·s, d'artisan·e·s, de professions libérales ou de « personnalités qualifiées ». La fonction du CESE est de conseiller le gouvernement, l'Assemblée nationale et le Sénat dans l'élaboration des lois et les décisions relatives aux politiques publiques.

A l'origine de ce conseil, se trouve un projet du gouvernement du Cartel des gauches dirigé en 1924 par Edouard Herriot. Ce dernier s'inspire de la commission gouvernementale pour les travailleurs dite Commission du Luxembourg : créée et abandonnée en 1848 par le gouvernement provisoire, elle instaure une représentation ouvrière à côté de la représentation politique nationale. En 1925, le Conseil National Economique (1925-1940) est composé de 47 syndicalistes ouvriers, patronaux, agricoles et membres d'associations : « élu sur la base des intérêts et des catégories économiques et professionnelles, il représentait les intérêts du capital, du travail et de la population » (Cazals, 2010, p. 297). Conçu comme une aide à la décision gouvernementale, il aborde différents sujets de politiques publiques sous l'angle du « dialogue social ». En 1936, son statut législatif est modifié. Des sections professionnelles coexistent à côté de l'assemblée générale. Il est également chargé d'un nouveau rôle : en plus de ses travaux d'expertise sur des questions économiques (crédit, organisation des marchés agricoles…), il devient un « élément du processus de mise en application des lois » : le CNE reste une institution consultative mais son activité devient essentielle dans l'élaboration du nouveau droit français. Il sera supprimé par Philippe Pétain.

En 1946, le Conseil Economique renaît d'abord sous l'influence des mouvements de résistance lors de la Libération. Inscrit dans la Constitution, il laisse une large place aux syndicats de travailleur·euse·s et est consulté « pour avis sur les projets et propositions de sa compétence » par l'Assemblée nationale et par le Conseil des ministres. Composé de 164 membres en 1946 puis de 148 en 1951, il doit être obligatoirement consulté pour les projets de loi de plan et les projets de loi de programmation à caractère économique ou social. Il est

présenté comme un « lieu de débat autour de la reconstruction et de la modernisation économique de la France »[186].

Il sera remplacé en 1960 par le Conseil Economique et Social (CES) qui comporte plus de membres et est soumis à de nouveaux processus de sélection. Depuis 2008, le CES est transformé en Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE). Les représentant·e·s ou conseiller·ère·s sont désigné·e·s par les organisations participantes au CESE pour cinq ans. En 2016, 140 conseiller·ère·s sont chargé·e·s des questions relatives à la vie économique et au dialogue social ; 60 de la cohésion sociale et territoriale et de la vie associative ; et 33 de la protection de la nature et de l'environnement. Des personnalités qualifiées sont nommées par le gouvernement pour participer aux commissions : elles sont 60 en 2016. Le CESE peut être saisi par le premier ministre, le Parlement ou une pétition citoyenne. Il peut également s'autosaisir. Cette assemblée composée de personnes désignées par des organisations représentatives de la vie économique et sociale française est une instance qui met en avant le dialogue et l'information citoyenne. Elle reste attachée à l'exécutif qu'elle a en charge de conseiller et semble se situer plutôt « à gauche » de l'échiquier politique. Le projet de révision constitutionnelle porté par le gouvernement d'Edouard Philippe prévoie de transformer le CESE en « Chambre de la société civile ». Sa mission consistera à « éclairer les pouvoirs publics sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux, en particulier à long terme ». Elle sera composée de 155 conseiller·ère·s (contre 233 aujourd'hui).

2. Le Commissariat Général du Plan/Centre d'Analyse Stratégique/France Stratégie

Créé à la sortie de la guerre en 1946 avec pour mission de redresser et de moderniser l'économie française, le Commissariat Général du Plan (CGP) préparera et évaluera dix plans quinquennaux. L'abandon de la politique de planification au cours des années 1990 remet en question le rôle du CGP qui sera finalement remplacé par le Centre d'Analyse Stratégique (CAS) en 2006 puis par le Commissariat général à la stratégie et à la prospective en 2013 (appelé plus communément France Stratégie), institutions dans lesquelles la fonction

[186] Source : site internet du CESE : http://www.lecese.fr/

d'expertise est première mais qui veulent demeurer des lieux de réflexion prospective et de débat.

2.1. Le rôle central du Commissariat Général du Plan dans la planification française

L'esprit de la planification économique française

La planification économique s'est développée en France à la fin de la sortie de la seconde guerre mondiale. Influencés par le modèle soviétique, les partis de gauche et les syndicats ouvriers ont porté l'idée d'une planification économique sans être confrontés à des oppositions fortes de la part du patronat. La planification « à la française » est personnifiée par la figure de Jean Monnet qui se réfère à l'expérience étasunienne du New-Deal menée par le président Franklin Roosevelt et « désamorce » ainsi l'aspect idéologique de l'idée de planification. Les Plans français sont donc inspirés de deux expériences de planification menées dans des pays au régime économique très différent : le socialisme de l'URSS et le libéralisme des Etats-Unis. Selon Jean Fourastié et Jean-Pierre Courthéoux, trois facteurs ont joué un rôle important dans la mise en œuvre et le démarrage de la planification en France : d'abord, éviter de reproduire une situation économique aussi dégradée et instable que celle de la France au cours de la décennie 1930 ; reconstruire la situation économique et sociale du pays après 1945 ; développer la productivité et la croissance, notions qui étaient jusqu'alors assez marginales en économie (Fourastié et Courthéoux, 1963).

Dès la création du CGP, J. Monnet affiche sa volonté de ne pas entrer en concurrence avec les ministères : il souhaite que le Commissariat reste une petite structure et un lieu de rencontre, de débat et de consultation de tous les acteur·rice·s. Pour J. Fourastié et J-P. Courthéoux, « le système du Plan français repose essentiellement sur la compétence personnelle des hommes qui siègent » (*ibid.*, 1963, p. 29). En effet, les participant·e·s aux commissions sont appelé·e·s à siéger en tant que personnes physiques et non pas en tant que représentant·e·s officiel·le·s des organismes auxquels elles et ils appartiennent. Le Plan a pour ambition de définir la politique économique du gouvernement. Mais pour J. Monnet, c'est en informant et non en contraignant que le CGP peut assurer sa mission. J. Fourastié et J-P. Courthéoux évoquent à ce propos l'image de la carte routière « le Plan français joue le

même rôle en matière économique qu'une carte routière en matière de transports» (*ibid.*, p. 35) ; il oriente mais ne dirige pas.

Trois temps forts de la planification française

En s'inspirant fortement de la périodisation élaborée par Lamine Tirera (2007), on peut identifier trois temps forts de la planification française.

1946-1975 : « l'âge d'or » de la planification en France

Le premier correspond à l'« âge d'or » de la planification entre 1946 et 1975, période elle-même composée de deux temps : la planification de la reconstruction – qui correspond aux trois premiers « Plans de modernisation et d'équipement » – et la phase de croissance.

- Le I^e^ Plan (dit Plan Monnet) a été exécuté entre 1946 et 1952 avec pour objectif de pallier la situation de pénurie et de crise économique. Il est centré sur des secteurs de base (charbon, électricité, ciment…).
- Le IIe Plan (1954-1957) a des objectifs quantitatifs en termes de production et de développement économique. La prévision de l'emploi apparaît progressivement comme le point d'équilibre le plus important. Il s'agit de favoriser une expansion générale et équilibrée de l'économie. Les objectifs de production seront atteints voire dépassés, ce qui ne sera pas le cas des objectifs liés à l'équilibre économique.
- Le IIIe Plan (1957-1961) débute dans un contexte très particulier d'excès d'emplois. Ce Plan se fixe comme « tâche impérative » d'améliorer la productivité nationale française « pour permettre l'expansion de son économie avec une population active en relative stagnation » et d' « établir un équilibre durable de ses échanges extérieurs »[187]. Ce Plan met l'accent sur la modernisation du commerce, le développement des équipements sociaux et la construction de logements. La période 1958-1961 se caractérisera au final par un « rétablissement de l'équilibre général ». La période de « l'âge d'or » de la planification en France correspond ainsi à

[187] Source : Journal Officiel (1959). Cité par Fourastié J. et Courthéoux J-P. (1963, p. 143).

l'extension du Plan à des domaines de plus en plus larges et à sa profonde et progressive insertion dans les mécanismes de l'économie et de l'administration française.

- Le IVe Plan porte sur la période 1962-1975. Il s'agit d'une phase de croissance économique pendant laquelle le champ de la planification est considérablement étendu : « il ne s'agit plus uniquement d'orienter la production vers des secteurs prioritaires ou vers une direction donnée, mais d'assurer les meilleurs conditions possibles au développement économique et social de la nation »[188]. Des mesures législatives encadrent la préparation du Plan qui se dote en outre d'un « Conseil supérieur du Plan » et d'un « Comité des plans régionaux ». Dans un contexte de forte croissance et d'apparition de la consommation de masse, le IVe Plan voit ses objectifs s'élargir en prenant en compte la dimension sociale. Pour assurer le développement économique et social de la France, l'accent est mis sur la modernisation des équipements collectifs (secteur hospitalier, éducation nationale, réseau autoroutier…) et la baisse des inégalités sociales et régionales. Avec le recul, le IVe Plan, qui a bénéficié d'une conjoncture particulièrement favorable, apparaît être celui qui a été le mieux exécuté.
- Le Ve Plan (1966-1970) privilégie quant à lui la compétitivité des appareils de production et les secteurs de pointe industriels dans un contexte d'intensification de la concurrence internationale. Son exécution sera freinée par l'inflation et par un système de formation professionnelle jugé peu efficace par J. Fourastié et J-P Courthéoux.
- Le VIe Plan (1970-1975) s'inscrit dans la continuité directe du précédent. Mettant l'accent sur « l'impératif industriel » (selon la formule de Georges Pompidou), il doit faire face à la multiplication des restructurations dans ce secteur. L'objectif est toujours de poursuivre le développement des équipements collectifs et de favoriser l'amélioration des conditions de vie. Mais l'exécution du VIe Plan est compromise par les conséquences du premier choc pétrolier de 1973 qui freinera fortement la croissance économique.

[188] Source : De Gaulle J. (1994, p. 22). Cité par Tirera L. (2007, p. 14).

Entre 1962 et 1973, la France bénéficie d'une conjoncture économique particulièrement favorable qui permet la réalisation de plans ambitieux tournés à la fois vers les secteurs économiques et l'amélioration des conditions de vie. Mais les chocs pétroliers des années 1970 conduiront à remettre en question la pertinence de la planification économique dans un monde aux mutations nombreuses et complexes.

La planification économique remise en question (1976-1993)

A partir de 1975 et jusqu'aux années 1990, la pertinence de la planification est remise en question. Face à un environnement économique toujours plus globalisé et instable, il apparaît de plus en plus difficile d'anticiper l'avenir économique national. La référence soviétique est elle aussi critiquée. Les Plans concentrent leur programmation sur des actions plus sélectives dans un contexte de ralentissement de la croissance.

- Le VIIe Plan (1976-1980) se donne ainsi pour objectif de préparer une relance structurelle de la croissance française en présageant une reprise de l'économie mondiale. Vingt-cinq programmes d'action prioritaire sont établis. Il s'agit notamment de poursuivre la diminution du temps de travail et d'amélioration des conditions de travail en renforçant parallèlement les services publics de l'emploi et la baisse des inégalités territoriales et de développer la productivité des entreprises nationales, tout en maîtrisant l'inflation. Face à l'absence de relance au niveau mondial, l'objectif de croissance ne sera pas rempli. Un rapport sur l'adaptation du VIIe Plan est rédigé en 1978 et insiste sur la fragilité de l'économie française, la nécessité d'accroître l'importance du rôle économique des entreprises et de diminuer l'influence de l'État. Les objectifs principaux du VIIe Plan ne seront pas atteints.
- Le caractère sélectif de la planification sera encore accentué dans le VIIIe Plan (1981-1985) qui abandonne la quantification d'objectifs et l'estimation d'un taux de croissance global. Ce Plan ne sera pas soumis au vote du Parlement et ne sera pas appliqué suite au changement de majorité après les élections de 1981. Pourtant, le nouveau gouvernement dirigé par Pierre Mauroy est favorable au principe de planification : il en modifiera le contenu, les procédures et les méthodes avec en

particulier la création d'une Commission nationale de planification et l'élaboration de contrats de Plan signés entre l'Etat et les régions et entre l'Etat et les entreprises publiques. Mais le plan intérimaire de 1982-1983 – qui s'appuit sur une relance de la consommation – n'aura pas les résultats escomptés.

- Les priorités du IXe Plan de développement économique, social et culturel (1984-1988) sont la lutte contre l'inflation et le redressement de la situation financière des entreprises. Trois leviers sont identifiés : la maîtrise de l'augmentation du salaire net, l'accroissement du taux d'investissement et le rattrapage de retards technologiques dans certaines industries. Le Plan insiste en outre sur la nécessité d'ouverture des frontières[189]. C'est aussi à cette époque que naît la première génération des contrats de plan Etat-Région (CPER), version décentralisée de la planification nationale.
- Le Xe Plan (1989-1992) sera le dernier plan national mis en œuvre en France. Il se caractérise par l'anticipation de la mise en œuvre du marché unique européen en 1992. Mais surtout, la nature du plan est modifiée : plus que prévoir, il s'agit d'anticiper des actions majeures dans une perspective « stratégique ». Par exemple, augmenter le taux d'emploi, favoriser la cohésion sociale ou s'adapter au nouveau marché européen. Parallèlement, les contrats de plan Etat-Région connaissent un fort développement.

La fin de la planification au niveau national n'est donc actée qu'à partir de 1993. Toutefois, on peut considérer que les tentatives de relance après le VIIe Plan n'ont été que symboliques. A partir du milieu des années 1975, les Plans sont en effet beaucoup moins ambitieux et sont axés sur la « gestion de la crise ». L'analyse rapide des thématiques et enjeux de chacun des Plans permet de saisir l'évolution du contexte social, économique et politique en France depuis la fin de la seconde guerre mondiale.

L'abandon de la planification économique nationale

Le XIe Plan, initialement prévu pour la période 1993-1997, ne sera pas adopté tandis que les contrats Etat-Région se voient confirmés – en particulier en matière financière avec un

[189] Aucune source présentant le bilan d'exécution de ce plan n'a été trouvée.

accroissement de l'engagement financier de l'Etat. L'activité principale du CGP est donc abandonnée.

Le débat sur la pertinence de la planification était ouvert dès les années 1980. De nombreux rapports ont été publiés sur ce sujet dont certains préconisaient la suppression du CGP. En 2003, le premier ministre Jean-Pierre Raffarin demande au philosophe Alain Etchegoyen, qu'il a nommé comme Commissaire Général du Plan, de « réfléchir au nouveau rôle de l'Etat stratège dans les configurations qui se dessinent aujourd'hui »[190]. La notion d'« Etat stratège » voit le jour et sera centrale par la suite. Le rôle historique du CGP – la planification – étant abandonné depuis le Xe Plan, l'idée est de recentrer le rôle du CGP sur la prospective à propos de quelques thèmes identifiés comme prioritaires et d'affirmer le poids et le rôle des contrats de Plan régionaux. Entre 1993 et 2005, le CGP ne rédige plus de Plans mais des rapports sur des thèmes aussi divers que la gestion de l'emploi public (1994), l'économie des nouvelles technologies (1999) ou la prise en charge des personnes âgées dépendantes (2005). Leurs auteur·e·s peuvent s'exprimer en leur nom propre comme celui de groupes ou de commissions.

L'aboutissement de ce processus conduira, en octobre 2005, au remplacement du CGP par le Centre d'Analyse Stratégique (CAS) sous le gouvernement de Dominique de Villepin. Sophie Boissard sera la dernière Commissaire suite à la démission d'A. Etchegoyen opposé à la transformation en CAS ; elle est chargée d'assurer la transition. Loin des ambitions premières des plans concernant l'élaboration d'une politique économique à long terme, elle conçoit l'action du CAS comme celle d'une « tête de réseau » ayant une fonction d' « interface […] entre les ministères et leurs cellules de stratégie, interface entre l'administration et le milieu académique, interface entre les autorités françaises et les autorités européennes »[191].

Par ailleurs, depuis la fin de la planification, de nouveaux lieux de concertation ont émergé en dehors du CGP (voir le schéma p. 391). Les ministères favorisent par exemple leur propre unité d'évaluation et de prospective alors que les organismes d'évaluation et de prospective concurrents se développent (selon L. Tirera, on comptait 311 organismes de conseil et d'aide

[190] Source : Lettre du premier ministre, 16 avril 2003 citée par L. Tirera (2007, p. 21).

[191] S. Boissard, citée par L. Tirera (2007, pp. 22-23).

à la décision du gouvernement en 1997 contre 634 en 2002). Cause ou conséquence, le budget du CGP est en baisse. L. Tirera parle ainsi d'une « vraie crise de l'institution » qui conduira à sa transformation en CAS en 2005.

2.2. Les nouvelles missions du Centre d'Analyse Stratégique et de France Stratégie

Le Commissariat Général du Plan devient officiellement le Centre d'Analyse Stratégique (CAS) en 2005. La dénomination de l'institution prend ainsi acte de la fin de la planification, effective depuis une douzaine d'années. Le CAS exerce trois missions : la veille, l'expertise et l'aide à la décision. Pour L. Tirera, « il doit éclairer l'action gouvernementale dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, culturelle, environnementale » (Tirera 2007, p. 150). L'accent est mis sur la dimension européenne et sur la coordination avec les autres acteurs de l'expertise placés auprès du Premier ministre. Se pose en outre la question de l'indépendance de la nouvelle structure vis-à-vis du pouvoir exécutif : si le CGP s'affirmait comme « indépendant et libre » (discours d'A. Etchegoyen en novembre 2005[192]), le CAS insiste au contraire sur ses liens avec le Premier ministre. Dans quelle mesure la modification de ces liens a eu des répercussions sur les thématiques des études, leurs résultats, leur diffusion (ou leur absence de diffusion) ? La littérature sur ce sujet et sur France Stratégie en général est, à ma connaissance, inexistante à ce jour.

Créé en 2013 pour remplacer le CAS et le CERC, le Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective (CGSP) – communément appelé « France Stratégie – se présente comme « un organisme de réflexion, d'expertise et de concertation placé auprès du Premier ministre »[193]. Il est chargé de coordonner un large réseau d'organismes (voir le schéma p. 391). Si les termes qui définissent les missions de France Stratégie (et du CAS) sont proches de ceux utilisés pour définir celles du CGP, ils ont toutefois connus quelques inflexions. L'institution reprend en effet les grandes ambitions du CGP en s'affirmant comme « un outil de concertation au service du débat social et citoyen et un outil de pilotage stratégique au service de l'exécutif ». Elle s'appuie pour cela sur des équipes d'analystes mais n'est *a priori*

[192] Source : site internet des archives du CGP, 2 novembre 2005. Cité par L. Tirera (2007, p. 149).
[193] *Ibid.*

plus ouverte sur la société civile. La mission auprès du gouvernement a elle aussi connu une inflexion sensible puisqu'il s'agit toujours d'être au service de l'exécutif mais uniquement comme outil de pilotage. France Stratégie veut « éclairer l'avenir », « contribuer aux choix de politique publique », « organiser des concertations » et « évaluer les dispositifs et politiques ». Ces compétences étaient déjà celles du CGP mais le rôle de France Stratégie apparaît beaucoup moins central dans une économie également nettement moins « programmée » par la décision politique.

La place, le rôle et la légitimité du CGP/CAS/France Stratégie ont considérablement évolué depuis la création du premier en 1946. Le contexte institutionnel dans lequel il s'inscrit a considérablement changé : le CGP bénéficiait d'une situation hégémonique quant à la question de la prévision et de la prospective. Aujourd'hui, France Stratégie se retrouve en concurrence avec de nombreux autres organismes de conseil et d'évaluation au service du pouvoir exécutif. En conséquence, l'institution a perdu de sa puissance. Bien que non contraignante, la voix du CGP ne pouvait pas être ignorée. Celle-ci se trouvait même actée par un vote parlementaire. France Stratégie se retrouve dans une situation très différente : chargée de traiter des thématiques très ciblées, son avis n'est que consultatif. Cette forte restriction de son champ d'action s'explique également par l'abandon de l'idée de planification au niveau national au profit d'une réorientation vers des questions « stratégiques ». L'évolution des noms connus par cette structure est d'ailleurs révélatrice : de la référence explicite à la planification (Commissariat Général du Plan), nous sommes passés à une terminologie usuelle actuelle proche de celle d'un cabinet de conseil (France Stratégie). Progressivement, la référence soviétique a disparu au profit d'une référence plus libérale. La question de l'indépendance vis-à-vis du pouvoir exécutif est posée : cette dernière est revendiquée dès la création du CGP et jusqu'en 2005. Mais après cette date, la question est éludée dans les documents officiels. Notons pour finir que la planification n'est pas abandonnée à ce jour puisqu'elle est toujours à l'œuvre au niveau régional avec les contrats de plan Etat-région.

3. Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)

Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) se présente comme une instance d'expertise et de concertation sur l'ensemble des questions de l'emploi placée auprès du Premier ministre. Il s'agit d'une petite structure récente qui n'a pour le moment publié qu'un nombre restreint de rapports, tous orientés sur les questions d'emploi et de travail.

Créé en 2005 par le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin, le COE est membre du réseau coordonné par France Stratégie. Il est composé d'une cinquantaine de membres : parlementaires, représentant·e·s des syndicats patronaux et de salarié·e·s, représentant·e·s des collectivités territoriales (communes, départements et régions), directeur·rice·s d'administrations et d'organismes publics (France Stratégie, Insee, Afpa, Unedic, etc.) et « expert·e·s » des questions du travail et de l'emploi (principalement universitaires et représentant·e·s de grands groupes).

En 2016, les missions du COE sont les suivantes :

- « formuler un diagnostic sur les causes du chômage, et établir un bilan du fonctionnement du marché du travail et des perspectives pour l'emploi à moyen et long terme ;
- évaluer les dispositifs existants d'aide à l'emploi, aux parcours professionnels et à la formation ;
- formuler des propositions susceptibles de lever les obstacles de toute nature à la création d'emplois et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail »[194].

Le COE se veut « un lieu indépendant de débat, de réflexion et de mise en commun des connaissances sur l'ensemble des questions d'emploi ». Il formule « des propositions de réforme à destination des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, dans leurs champs de compétence respectifs »[195]. Il peut être saisi par le Premier ministre ou par les ministres chargés du travail ou de l'économie. Il peut également s'autosaisir de toute question relative à son champ de compétence. Les membres du COE et des « personnalités qualifiées » se

[194] Source : site internet du COE : http://www.coe.gouv.fr/index.html (consulté en mai 2016).
[195] Source : rapport d'activité du COE (2014).

réunissent autour des thèmes spécifiques une ou deux fois par mois ainsi que lors de séances plénières mensuelles pendant lesquelles les travaux des réunions de travail ainsi que des contributions extérieures sont examinés. Le Conseil organise également un colloque annuel. Ses rapports et ses recommandations sont communiqués au Parlement et rendus publics[196].

4. Le Centre d'Analyse Economique (CAE)

Comme le COE, le CAE est une petite structure qui s'est développée au sein du réseau France Stratégie. Orientée sur les questions économiques, elle est amenée à traiter des questions relatives à l'emploi et au travail.

Créé en 1997 par le Premier ministre Lionel Jospin, le Conseil d'Analyse économique est plus centré sur la recherche que les autres organismes présentés ici. Présenté comme un lieu de débat et d'expertise en matière économique, il regroupe « des économistes professionnels choisis en raison de leurs compétences telles que reconnues notamment par les usages du monde universitaire »[197]. Depuis 2012, les recrutements de nouveaux membres seraient orientés vers des profils moins généralistes. Composé d'une quinzaine de membres (économistes) et de trois correspondant·e·s (acteur·rice·s économiques) nommé·e·s par le Premier ministre, le CAE réalise des analyses économiques pour le gouvernement et peut s'autosaisir. Des expert·e·s extérieurs peuvent participer aux travaux. Ces dernier·ère·s portent notamment sur les questions relatives à l'emploi et au travail.

5. Le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (CERC)

Aujourd'hui disparu, le Centre d'étude des revenus et des coûts a été l'un des contributeurs importants de rapports d'expert·e·s, d'abord sur des questions essentiellement économiques, mais également plus largement sur l'emploi. Le CERC a été créé par Charles

[196] Le fonctionnement du COE a été modifié en novembre 2018 : cette présentation demanderait à être actualisée.
[197] Source : décret n°97-766 du 22 juillet 1997, version consolidée au 6 novembre 2012.

De Gaulle dans la seconde moitié des années 1960. Chargé de mesurer l'évolution des revenus d'activité et la productivité, il est directement placé sous la tutelle du CGP. En 1976, un décret élargi sa mission : il doit alors « contribuer à une connaissance plus rapide et plus complète de tous les revenus ». Le CERC publie régulièrement un rapport de synthèse qui détaille un constat sur les revenus et des pistes d'amélioration.

En 1993, sous le gouvernement d'Edouard Balladur, le CERC est remplacé par le Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (CSERC). Il perd de nombreux effectifs. Le CSERC n'est plus lié au CGP mais il reste attaché au Premier ministre – avec la présence de deux membres de droit du CGP. En 2000 sous le gouvernement de L. Jospin le CSERC devient le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC). Le CERC demeure lié au Premier ministre mais n'a plus de membres de droit du CGP. Toutefois, il dépend du CGP sur le plan administratif car son budget est attaché au service du Premier ministre. Il peut répondre à une commande de ce dernier ou bien s'autosaisir. Le domaine de compétence du nouveau CERC est élargi : « chargé de contribuer à la connaissance des revenus, des inégalités sociales et des liens entre l'emploi, les revenus et la cohésion sociale, le CERC dresse un état des lieux des inégalités sociales, des mécanismes redistributifs et attire l'attention du gouvernement ainsi que l'opinion publique sur les évaluations souhaitables » (Tirera, 2007, p. 111). Présenté comme un lieu de débat, le CERC cherche à favoriser l'expression d'idées lors de séminaires et de colloques. Les procédures s'appuient sur des travaux notamment universitaires ainsi que sur la consultation des administrations et des partenaires sociaux. Les rapports du CERC sont remis au Président de la République, au Premier ministre, aux présidents des assemblées parlementaires et au CESE. Ils font également l'objet d'une publication par la Documentation française. La création de « France Stratégie » en 2013 officialisera la disparition du CERC, inactif depuis plusieurs années.

Annexes au chapitre 1

Annexe 1.1. Système d'emploi et « marché du travail »

Tout au long de la thèse, la notion de « système d'emploi » est préférée à celle, plus usuelle, de « marché du travail ». Ce choix résulte de la volonté de dépasser la simple compréhension économique du phénomène pour lui préférer une approche sociologique. Le concept de « marché du travail » a été critiqué notamment par Karl Polanyi dans son ouvrage *La Grande Transformation* (1944). L'un des propos du livre consiste à décrire la construction de cette *fiction* que constitue le « marché du travail » et qui est apparue au cours du XIXe siècle avec le libéralisme économique. Ainsi, « aucun de ces trois éléments – travail, terre, monnaie – n'est produit pour la vente ; lorsqu'on les décrit comme des marchandises, c'est entièrement fictif. C'est néanmoins à l'aide de cette fiction que s'organisent dans la réalité les marchés du travail, de la terre et de la monnaie […] » (Polanyi, 1944 [1983], p. 123). Pour K. Polanyi, considérer le travail comme un marché est une contingence à la fois historique et géographique. La notion de « marché du travail » est réductrice : le travail, s'il peut relever d'un marché dans certaines conditions particulières, est toujours plus que cela. Selon K. Polanyi, « séparer le travail des autres activités de la vie et le soumettre aux lois du marché, c'était anéantir toutes les formes organiques de l'existence et les remplacer par un type d'organisation différent, atomisé et individuel » (Polanyi, 1944 [1983], p. 235). Il englobe également la division sociale et technique du travail, les types de moyens de production, les règles qui régissent les relations entre salarié·e·s et employeur·euse·s… Tous ces éléments font « système » et ce système dépasse largement le cadre restreint d'un « marché » où se rencontreraient offre et demande de travail. Le recours à la notion plus neutre de « système d'emploi » – conçu comme « […] l'explicitation du rapport salarial dans le champ de la constitution des acteurs sociaux et de leurs relations, donc dans le champ social » (Bertrand, 2002, p. 132) – me semble permettre de prendre de la distance avec la notion critiquable de « marché du travail » tout en réintroduisant la complexité de son articulation avec d'autres dimensions institutionnelles.

Annexe 1.2. Les démarches « actives » de recherche d'emploi selon le BIT en 2011

« Sont considérées comme des démarches spécifiques de recherche de travail : rechercher un terrain, des locaux, du matériel, des clients ou faire une étude de marché ; rechercher des ressources financières ; demander un permis, une licence ou une autorisation pour s'installer ; prendre des conseils auprès d'un organisme public pour trouver un emploi ; être contacté par Pôle Emploi, l'Apec ou un autre organisme public ; avoir un contact avec une agence d'intérim ; effectuer des démarches directes auprès d'employeurs ; se rendre à un salon professionnel ; s'adresser à des relations personnelles ou professionnelles pour s'installer ; passer un test, un entretien, un concours de recrutement, un concours administratif ; passer ou afficher une annonce d'offre d'emploi ; répondre à une offre d'emploi ; étudier les annonces d'offres d'emploi ; rechercher une entreprise, une exploitation ou un cabinet à racheter ou à prendre en location-gérance ; effectuer des démarches autres que celles ci-dessus » (Insee, 2011, pp. 6-7).

Annexe 1.3. Estimation du taux de chômage à partir des enquêtes Emploi

« Le taux de chômage trimestriel est estimé avec un intervalle de confiance à 95 % de ± 0,3 point : lorsque l'on mesure avec l'enquête un taux de chômage de 10,0 %, il y a 95 % de chances que sa vraie valeur soit comprise entre 9,7 % et 10,3 %. Compte tenu du schéma rotatif de l'échantillon (générant une corrélation entre les échantillons trimestriels successifs), les évolutions trimestrielles du taux de chômage sont aussi estimées avec un intervalle de confiance à 95 % à ± 0,3 point. Sur une année, le cumul des échantillons trimestriels permet de gagner un peu de précision : le taux de chômage en moyenne annuelle est estimé à ± 0,2 point. Pour le taux d'emploi et le taux d'activité, qui se situent à des niveaux plus élevés, l'intervalle de confiance est de même amplitude » (Insee, 2017, p. 15).

Annexe 1.4. Les enquêtes Emploi

Les deux premières parties de la thèse présentent des résultats issus de l'exploitation et de l'analyse des enquêtes Emploi depuis 1968. Ces dernières font figure de référence pour décrire la situation française de l'emploi. Menées par l'Insee depuis les années 1950, elles permettent d'observer la structure et l'évolution de la population en emploi (activité des différentes catégories de population, durée du travail, emploi à durée limitée, professions, etc.) et celle de la population au chômage (mesure du chômage au sens du BIT, changements de situation vis à vis du travail, etc.). Elles constituent le pendant français des enquêtes européennes sur les forces de travail.

De nouvelles séries d'enquête ont débuté en 1968, 1975, 1982, 1990 et 2003 ; les ruptures de séries sont matérialisées sur les graphiques qui mobilisent ces données. Jusqu'en 2002 les enquêtes Emploi sont annuelles : les enquêté·e·s, âgé·e·s de 15 ans ou plus, sont interrogé·e·s au mois de mars[198] tous les ans par un·e enquêteur·rice qui se déplace à domicile pendant trois ans. Le taux de sondage est de 1/300e soit environ 60 000 ménages. L'échantillon est tiré à partir des données du recensement le plus récent. Il est aréolaire : il n'est pas issu directement d'un tirage de logements, mais d'un tirage de groupes de logements contigus. La taille des aires est de 40 logements.

A partir de 2003, les enquêté·e·s sont interrogé·e·s tous les trimestres pendant un an et demi avec un taux de sondage de 1/600e : jusqu'en 2008-2009, environ 38 000 logements répondent chaque trimestre à l'enquête ; à partir de 2009-2010 la taille de l'échantillon est d'environ 67 000 logements. Les aires d'enquête ont une taille moyenne de 20 logements. Un ménage est interrogé à domicile lors des première et dernière interrogations et par téléphone pour les autres entretiens. Seuls les individus qui ont été interrogés pour la première fois (rang 1) sont conservés dans la population d'étude, ces derniers étant représentatifs de l'ensemble des enquêté·e·s.

Les enquêtes Emploi sont menées auprès de ménages dits « ordinaires » : sont exclues du champ d'enquête les personnes vivant durablement en collectivité (maisons de retraite,

[198] En 1990 et en 1999, années de recensement, les enquêtes Emploi ont exceptionnellement eu lieu en janvier.

établissements hospitaliers, scolaires et hôteliers, et les membres des communautés religieuses) mais aussi toute personne ne possédant pas de domicile : on estime qu'en 2012 environ 141 000 personnes n'ont pas de domicile en France (Insee, 2013) ; qu'en 2015, 1,5 million de personnes vivent en collectivité (Maurin, 2018, p. 95) ; et qu'au moins 250 000 « gens du voyage » sont mal recensés par les enquêtes. Ces populations peuvent être plus exposées au non-emploi et aux emplois dits précaires que celle des ménages individuels. Les effectifs semblent toutefois trop faibles pour avoir une influence significative sur les statistiques nationales issues des données des enquêtes Emploi.

Annexe 1.5. Actif·ve occupé·e, personne sans emploi et autres : évolution de la définition statistique des trois catégories en fonction des ruptures de séries dans les enquêtes Emploi

Tableau 1. Statut vis-à-vis de l'emploi l'année d'enquête

Série enquête Emploi	Intitulé de la variable	Actif·ve occupé·e	Personne sans emploi (hors scolaires, étudiant·e·s et retraité·e·s)	Autres (hors champ)
1968 -> 1974	F	Modalité 1 : exerce une profession, a un emploi, travaille en aidant un membre de sa famille dans sa profession même sans être salarié	Modalité 2 : est sans emploi et recherche un emploi, une situation ; modalité 3 : ménagère (faisant son ménage personnel) ; modalité 7 : autre personne sans occupation professionnelle	Modalité 4 : étudiant, élève; modalité 5 : militaire du contingent ; modalité 7 : retraité, retiré des affaires
1975 -> 1981	FI	Modalité 1 : exerce une profession, a un emploi, travail en aidant un membre de sa famille dans sa profession même sans être salarié	Modalité 2 : est sans emploi et recherche un emploi, une situation ; modalité 3 : ménagère (faisant son ménage personnel) ; modalité 7 : autre personne sans occupation professionnelle	Modalité 4 : étudiant, élève; modalité 5 : militaire du contingent ; modalité 7 : retraité, retiré des affaires
1982 -> 1989	ACTBIT1	Modalité 1 : actif ayant un emploi	Modalité 2 : personne sans emploi à la recherche d'un emploi ; modalité 3 : autre chômeur BIT; modalité 7 : autre inactif BIT	Modalité 4 : étudiant ou stagiaire en formation ; modalité 5 : militaire du contingent ; modalité 7 : retraité
1990 -> 2002	ACT7	Modalité 1 : actif occupé	Modalité 3 : personne sans emploi à la recherche d'un emploi ; 4 : autre chômeur BIT; modalité 7 : autre inactif BIT	Modalité 2 : militaire du contingent ; modalité 5 : étudiant ou stagiaire en formation ; modalité 7 : retraité, ancien indépendant
2003 -> 2015	ACTEU6	Modalité 1 : actif occupé	Modalité 3 : chômeur PSERE ; 4 : autre chômeur BIT; modalité 7 : autre inactif, y compris retraité (recours à la variable RETRAITE)	Modalité 5 : étudiant ou stagiaire en formation ; modalité 7 : retraité, ancien indépendant (variable RETRAITE)

Tableau 2. Statut vis-à-vis de l'emploi un an avant l'année d'enquête

Série enquête Emploi	Intitulé de la variable	Actif·ve occupé·e	Personne sans emploi (hors scolaires, étudiant·e·s et retraité·e·s)	Autres (hors champ)
1968 -> 1974	FA	Modalité 1 : exerce une profession, a un emploi, travaille en aidant un membre de sa famille dans sa profession même sans être salarié	Modalité 2 : est sans emploi et recherche un emploi, une situation ; modalité 3 : ménagère (faisant son ménage personnel) ; modalité 7 : autre personne sans occupation professionnelle	Modalité 4 : étudiant, élève; modalité 5 : militaire du contingent ; modalité 7 : retraité, retiré des affaires
1975 -> 1981	FI	Modalité 1 : exerce une profession, a un emploi, travail en aidant un membre de sa famille dans sa profession même sans être salarié	Modalité 2 : est sans emploi et recherche un emploi, une situation ; modalité 3 : ménagère (faisant son ménage personnel) ; modalité 7 : autre personne sans occupation professionnelle	Modalité 4 : étudiant, élève; modalité 5 : militaire du contingent ; modalité 7 : retraité, retiré des affaires
1982 -> 1989	FIP	Modalité 1 : travaillait	Modalité 2 : était inscrit au chômage ; modalité 3 : chômeur non inscrit ; modalité 7 : femme au foyer ; modalité 8 : autre inactif	Modalité 4 : étudiant, élève, stagiaire non rémunéré ; modalité 5 : militaire du contingent ; modalité 6 : retraité, préretraité, retiré des affaires
1990 -> 2002	FIP	Modalité 1 : travaillait	Modalité 2 : chômeur (inscrit ou non à l'ANPE) ; modalité 7 : femme au foyer ; modalité 8 : autre inactif	Modalité 3 : étudiant, élève, stagiaire non rémunéré; modalité 4 : militaire du contingent ; modalité 5 : retraité ou préretraité ; modalité 6 : retiré des affaires
2003 -> 2015	EOCCUA	Modalité 1 : actif occupé	Modalité 2 : chômeur (inscrit ou non à l'ANPE) ; modalité 6 : homme ou femme au foyer ; modalité 7 : autre inactif	Modalité 3 : étudiant, élève, stagiaire non rémunéré; modalité 4 : militaire du contingent ; modalité 5 : retraité, préretraité, retiré des affaires

Annexe 1.6. Cohortes ou générations ?

Le terme « génération » est polysémique : il peut faire référence à une dimension généalogique ou familiale (la génération des grands-parents, des parents, des enfants), à une dimension historique (générations du baby-boom, générations « sacrifiées »), à une dimension démographique (la cohorte) ou encore à une dimension que l'on peut qualifier de « sociologique » et qui identifie un « ensemble de personnes ayant à peu près le même âge

mais dont le principal critère d'identification réside dans des expériences historiques communes dont elles ont tiré une commune vision du monde » (Attias-Donfut, 1991, p. 59).

La cohorte est un instrument employé en démographie qui désigne un groupe d'individus qui ont pour point commun d'être nés lors d'une même période. La génération, au sens sociologique du terme, est un concept théorique plus large. Il s'appuie sur la définition minimale que constitue la notion de cohorte comme communauté de naissance et la complexifie en introduisant une perspective temporelle, celle d'un vieillissement commun.

Karl Mannheim, dont la pensée fait aujourd'hui référence sur le sujet, a réfléchi dès le début du XXe siècle aux apports d'une approche théorique en termes de générations. Il propose de distinguer la situation de génération, l'ensemble générationnel et l'unité de génération. La première regroupe les individus nés dans un même espace historico-social et qui partagent une *potentialité*. Il ne s'agit pas d'un groupe concret : selon Claudine Attias-Donfut **«** elle relève de phénomènes sociologiques qui sont certes en interférence avec des données biologiques mais ces dernières assignent seulement à un "positionnement" dans le processus historique » (Attias-Donfut, 1991, p. 27).

> « L'ensemble générationnel n'est effectif que lorsque des contenus réels, sociaux et intellectuels établissent, précisément dans cet espace de la déstabilisation et du renouvellement, un lien réel entre les individus qui se trouvent dans la même situation de génération. » (Mannheim, 1910, p. 85).

Ainsi, « un ensemble générationnel se construit à partir de la participation des individus relevant de la même situation de génération à un destin commun et aux contenus qui en relèvent et qui y sont liés » (*ibid*, p. 90). Des unités de génération peuvent émerger au sein de l'ensemble générationnel :

> « Elles sont caractérisées par le fait qu'elles ne signifient pas seulement une participation floue d'individus différents à un ensemble d'événements vécus en commun, mais qui se présentent comme différents, mais par le fait qu'elles signifient aussi une réaction unitaire, une résonance et un principe structurant, structurés de façon analogue, des individus relevant d'une situation de génération définie, et dans cette mesure précisément, liés entre eux. » (*ibid,* p. 90).

L'idée de « génération » au sens commun du terme est donc proche de celle d' « ensemble générationnel » au sens de K. Mannheim[199].

Dans la perspective de K. Mannheim, l'apparition de générations suppose celle de cadres de socialisation distincts : les effets des structures sociales auxquelles sont confrontées différentes générations sont variables. Ainsi, tout changement dans les mécanismes institutionnalisés – comme l'état du système d'emploi – génère l'apparition de générations distinctes. Mais ces transformations n'ont pas la même incidence sur l'ensemble de l'espace social : selon Gérard Mauger, « cerner les effets socialement différenciés des transformations du mode de reproduction suppose une carte de l'espace social » (Mauger, 2015, p. 50). Cette dernière « peut être proprement sociologique : il s'agit alors d'identifier, à l'échelle d'un champ ou d'une classe sociale, les changements survenus dans la définition des positions à occuper ou dans les manières institutionnalisées d'y accéder, c'est-à-dire les modes de génération des individus destinés à les occuper » (*ibid*, p. 51).

L'intérêt majeur de la proposition de K. Mannheim est qu'il ne cherche pas à définir un rythme générationnel mécanique. Dans sa perspective, « la génération n'a de sens que lorsqu'elle est en relation : relation avec les pairs, les générations antérieures, les institutions et les évolutions historiques » (Chauvel, 1998a [2010], p. 85). Elle nécessite par contre un travail approfondi de la part de la chercheur·euse qui voudrait mettre à jour des générations effectives. Plusieurs indices évoqués dans le chapitre introductif conduisent à supposer que les cohortes 1945, 1960 et 1975 forment bien des générations. Mais il ne s'agit que d'indices et non d'éléments de preuve. Or, « la cohorte est […] un outil et non nécessairement un élément fort de l'appareillage théorique de la sociologie : sa caractérisation comme groupe pertinent ne peut être qu'un résultat – vrai, faux ou ambigu – selon l'objet, et non une hypothèse *a priori* » (*ibid*, p. 383). Puisqu'il n'est pas possible de caractériser *a priori* les trois groupes comme des générations, le choix a été fait de recourir au terme « cohorte » et non à celui de « génération ».

[199] Pour une description détaillée l'histoire du concept de génération et de son utilisation, voir l'article de Camille Peugny et Cécile Van de Velde (2013).

Annexes au chapitre 2

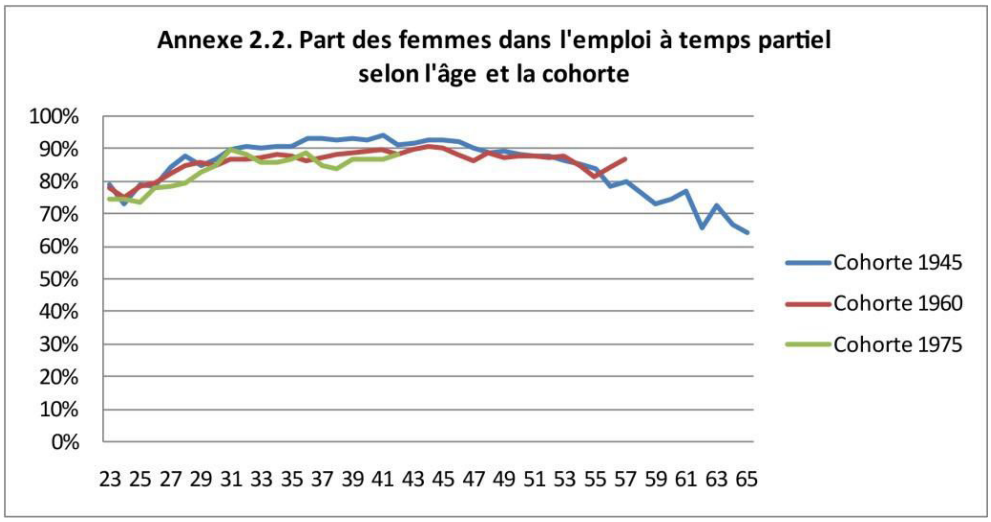
Annexe 2.1. Liste des contrats aidés

	Date de création	Date de suppression	Temps de travail		Statut d'emploi		Secteur		Public cible	Aides aux employeurs
			Partiel	Complet	CDD	CDI	Marchand	Non marchand		
Contrat emploi solidarité / CES	1990	janvier 2005	X		X			X	RMIstes, travailleur·euse·s en situation de handicap, chômeur·euse·s de longue durée ou de plus de 50 ans, jeunes sans qualification, bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, autres personnes rencontrant des difficultés à trouver un emploi	Prise en charge de la rémunération par l'État à hauteur de 65 % à 100 % du Smic
Contrat emploi consolidé	1992	janvier 2005	X		X			X	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi	Prise en charge partielle de la rémunération par l'État
Contrat initiative emploi / CIE	1995 - réforme en 2005	janvier 2010	X	X	X	X	X		Personnes en difficulté sur le marché du travail	Aide financière partielle du coût du contrat et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnel (au maximum 47 % du Smic horaire brut)
Emploi jeune	1997	fin 2002		X	X	X		X	Jeunes de moins de 26 ans sans emploi et de 26 à 30 ans non indemnisables par l'Unédic	Prise en charge de la rémunération par l'État à hauteur de 80 % du Smic
Contrat adultes-relais	2000	_	X	X	X	X		X	Personne d'au moins 30 ans, résidant dans un quartier prioritaire et sans emploi ou bénéficiaire d'un CUI-CAE	Aide de l'Etat égale à 1 568,59 € par mois.
Contrat jeune en entreprise	2002	janvier 2008	X	X		X	X		Jeunes peu qualifié·e·s ou habitant en Zus (zone urbaine sensible)	Aide de l'État accordée pour 2 ans, avec un abattement de 50 % la seconde année
Contrat insertion - revenu minimum d'activité / CI-RMA	2003	janvier 2010	X	X	X	X	X	X	Allocataires de minima sociaux (RMI, API, ASS, AAH)	Aide forfaitaire égale au montant du RMI pour une personne seule ; cumul possible avec des allégements ou exonérations de cotisations sociales

	Date de création	Date de suppression	Temps de travail		Statut d'emploi		Secteur		Public cible	Aides aux employeurs
			Partiel	Complet	CDD	CDI	Marchand	Non marchand		
Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	2005	Janvier 2010	X	X	X			X	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi	Exonération des cotisations sociales patronales à hauteur du Smic, aide à la rémunération fixée en pourcentage du Smic (pouvant aller jusqu'à 95 % du Smic)
Contrat d'avenir	2005	Janvier 2010	X		X			X	Allocataires de minima sociaux (RMI, API, ASS, AAH)	Aide forfaitaire versée par l'État ou le conseil général (montant de l'allocation de RMI garanti à une personne isolée) ; aide mensuelle versée par l'Etat pour prendre en charge une partie du salaire versé par l'employeur ; exonération de cotisations sociales (dans la limite du Smic)
Contrat unique d'insertion dans le non marchand / CUI-CAE	2010	Janvier 2018	X	X	X	X		X	Personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles)	Aide financière (dans la limite 95% du montant brut du SMIC, sauf chantier d'insertion) et exonérations spécifiques de cotisations
Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)	2010	Janvier 2018	X	X	X	X	X		Personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles)	Aide mensuelle dans la limite de 47 % du SMIC horaire brut
Contrat de génération	2012	Septembre 2017	?	X		X	X		Recrutement de jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les travailleur·euse·s en situation de handicap) et maintien dans l'emploi d'un·e travailleur·euse d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour les travailleur·euse·s en situation de handicap) ou pour le recrutement en CDI d'un·e travailleur·euse d'au moins 55 ans	12 000 euros sur 3 ans par binôme, soit 4 000 euros par an
Parcours Emploi Compétences	Janvier 2018	-	X	X	X		X	X (en Outre-Mer)	Définition large : « publics les plus éloignés du marché du travail »	Prise en charge du Smic brut de 30 à 60 %

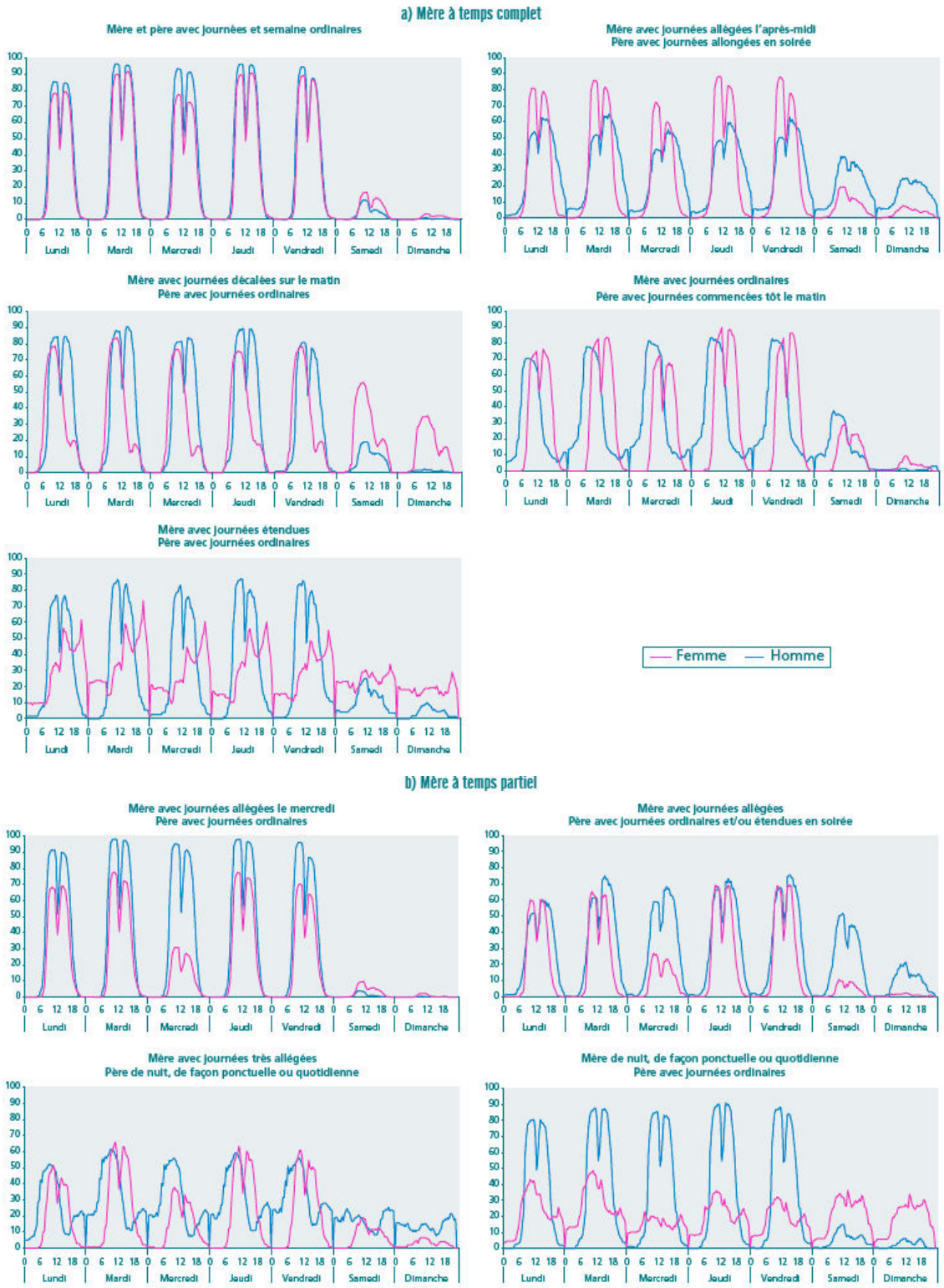
Note : par emploi aidé on entend un emploi dont une partie de la rémunération est prise en charge par les pouvoirs publics. Sont exclus de cette liste des contrats aidés, les contrats relevant de l'alternance (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, etc.) et ceux qui ne sont pas signés entre un·e bénéficiaire et un·e employeur·euse mais entre un·e bénéficiaire et une structure de type Mission locale (contrat d'insertion dans la vie sociale, garantie jeune).

Annexe 2.2. Part des femmes parmi les salarié·e·s à temps partiel selon l'âge et la cohorte



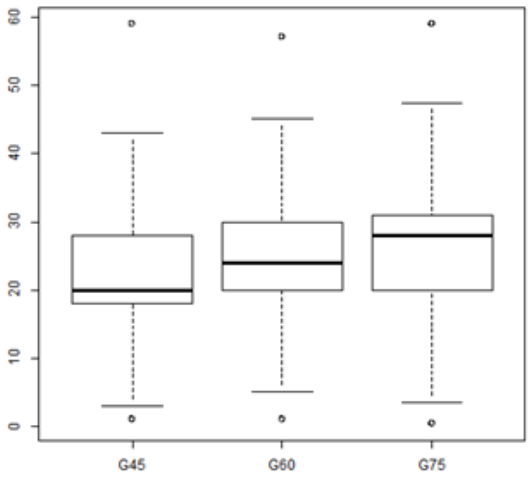
Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur) et réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgé·e·s de 23 à 65 ans résidant en France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : à 23 ans, 79 % des salarié·e·s de la cohorte 1945 exerçant à temps partiel sont des femmes.

Annexe 2.3. Semaine professionnelle des femmes et des hommes en couple



Source : Briard (2017b, p. 3), enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013 ; calculs Dares.
Champ : femmes et hommes en couple et en emploi, parents d'un enfant de moins de 6 ans.
:

Annexe 2.4. Nombre d'heures travaillées à temps partiel selon la cohorte de naissance : boites à moustaches



Source : enquêtes Emploi de 1970 à 2015, Insee (producteur) et réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgé·e·s de 15 à 65 ans résidant en France métropolitaine.
Note : données pondérées.
Lecture : dans la cohorte 1945, la moitié des salarié·e·s exerçant à temps partiel ont travaillé moins de 20 heures au cours de la semaine de référence de l'enquête.
Un quart a travaillé moins de 18 heures et les trois- quarts ont travaillé moins de 28 heures.

Annexes au chapitre 3

Annexe 3.1. L'évolution de l'encadrement législatif de la relation d'emploi : la rupture des années 1970

Partons du postulat selon lequel le droit se construit dans les rapports de force entre des acteur·rice·s qui développent des stratégies particulières quant aux outils juridiques et institutionnels structurant le système d'emploi. Dans ce cadre analytique, le fait de décrire la construction de ce cadre permet d'illustrer la tension qui existe entre des périodes où le rapport de force est favorable aux salarié·e·s (renforcement de la protection de l'emploi) et d'autres où il serait en faveur des employeur·euse·s (affaiblissement de cette protection)[200]. On verra que, de façon globale et parce que les rapports de force entre les acteur·rice·s du monde économique se sont transformés dans un sens favorable aux employeur·euse·s, les structures du système d'emploi français se sont modifiées dans une direction qui le rapproche d'un marché concurrentiel[201]. Celui-ci conserve toutefois de nombreuses spécificités qui ne permettent pas de le réduire à une vision libérale.

Sur une longue période, l'évolution du droit du travail est plutôt favorable aux travailleur·euse·s puisque sa mission essentielle est de protéger les salarié·e·s et d'améliorer leurs conditions de travail et de vie : pendant des décennies, le droit du travail français a ainsi été l'outil juridique d'accompagnement et de promotion de nombreuses avancées sociales pour les salarié·e·s. Les lois sociales de la IIIe République apparaissent comme les premières pierres apportées au développement de l'Etat social qui assure un minimum de protections et agit donc comme un *réducteur d'insécurité* (selon la terminologie employée

[200] Le fait de mettre au premier plan la construction institutionnelle et juridique de l'emploi dans l'analyse de l'évolution des parcours professionnels ne signifie pas que l'on doive éluder d'autres facteurs explicatifs tels que le contexte économique ou l'organisation du travail, ni les marges de manœuvre utilisées par les employeur·euse·s pour se soustraire aux réglementations. Toutefois, je pense comme A-S. Beau que « le droit du travail a été le moteur quasi unique de cette histoire de gestion de la main-d'œuvre. A l'origine de presque tous les changements apportés […] aux modes d'emploi ou aux rémunérations, il constitue, en effet, le cadre de contraintes dans lequel s'organisent les pratiques patronales » (Beaud, 2004, p. 13).

[201] Pour compléter le propos sur les réformes mises en œuvre depuis les 30 dernières années en matière de réglementation de l'emploi, voir le rapport de A. Eydoux et A. Fretel (Eydoux et Fretel, 2016, parties 2 et 3).

par R. Castel, 2009). Après la seconde guerre mondiale, les protections liées au travail sont de plus en plus élargies, tant au niveau de la diversité de leurs objets que des populations qu'elles concernent. Mais si le développement de droits favorables aux travailleur·euse·s a été très important pendant l'ensemble du XXe siècle, la fin des années 1970 marque au contraire une inflexion vers une politique de flexibilisation de la main d'œuvre au nom de la lutte contre les « rigidités salariales ». Le modèle salarial des « trente glorieuses » serait remis en question par cette *rupture fondamentale* (Marchand, 2002) ou *grande transformation* (Castel, 2008 reprenant une expression forgée par K. Polanyi).

Depuis le début des années 1980, les discours et les pratiques sur le droit du travail ont changé de cadre de référence : d'« ordre public de protection », le droit du travail devient un « ordre public économique » (Willemez, 2006). Comme l'explique Bruno Palier (2008) au sujet des politiques de protection sociale, une logique de l'offre (libérale) s'est progressivement substituée à une logique de demande (keynésienne). Face au chômage de masse, les politiques macroéconomiques d'inspiration keynésienne apparaissent en perte d'efficacité. L'emploi doit être flexible et bon marché ; le système d'emploi concurrentiel anglo-saxon est pris pour référence. L'approche dominante des politiques d'emploi diffusée au plan international par l'OCDE, postule que le noyau dur du chômage est constitué par un chômage systémique que seules les politiques de « flexibilisation » peuvent résorber.

La lutte contre les « rigidités salariales » émane d'économistes qui s'inscrivent dans la théorie néoclassique du contrat de travail, conçu comme un échange entre parties libres et informées et pour lesquel·le·s toute intervention étatique est considérée comme une entrave au bon fonctionnement du marché du travail. Trois registres de critiques peuvent être repérés (CEE, 2008). Tout d'abord, la procédure de licenciement serait trop lourde, longue et coûteuse en France, ce qui découragerait l'embauche. Ensuite, le poids des protections du CDI conduirait à l'augmentation des embauches en contrat à durée limitée, contribuant à entretenir un système d'emploi dual. Enfin, le contrôle judiciaire du motif économique du licenciement conduirait les employeur·euse·s à licencier sous d'autres motifs. Ces critiques s'inscrivent dans une mise en contexte qui insiste sur les conséquences de la globalisation commerciale, de la financiarisation de l'économie mais aussi sur la mise en œuvre de politiques de « juste-à-temps » qui raccourcissent l'horizon temporel des

entreprises. Ce discours économique a trouvé un large écho dans les rapports à destination des pouvoirs publics (par exemple les rapports Boissonnat et de Virville). Il est à l'origine de l'ensemble des réflexions sur la « flexisécurité ».

Les transformations législatives qui se mettent en place depuis les années 1970 et 1980 peuvent être classées dans quatre catégories qui ne sont pas exclusives : le développement des contrats de travail à durée limitée, l'affaiblissement des conditions de recours au travail à temps partiel, la facilitation de la rupture des contrats à durée indéterminée et la baisse du coût du travail apparaissent comme les principaux instruments de réformes structurelles qui ont pour objectif la réduction de ces « rigidités » en France[202].

Développer le recours aux contrats à durée limitée (CDL)

Depuis des décennies, la recherche de formes de contrats plus « flexibles » que le contrat à durée indéterminée (CDI) est une revendication des employeur·euse·s français·e·s. Ces contrats permettent de contourner les obligations en cas de rupture d'un CDI et doivent donc, selon les tenant·e·s de l'approche néoclassique, favoriser l'embauche.

Rappelons pour commencer que l'association entre contrat à durée limitée et précarité est contemporaine. En France, le contrat à durée limitée existe depuis la Révolution. C'est même l'unique type de contrat possible jusqu'en 1890 et la création du contrat de louage de service sans détermination de durée[203]. Jusqu'au premier tiers du XXe siècle, ces contrats de louage sont peu protecteurs pour les salarié·e·s car le Code civil n'impose aucune indemnité ni préavis de licenciement. A cette époque, le contrat à durée indéterminée constitue donc une forme contractuelle plus flexible que le contrat à durée limitée. Ce n'est que progressivement, avec l'introduction de mesures de préavis et d'indemnités de licenciements dans les conventions collectives élaborées dans les années 1930 à 1960 que le contrat à durée limitée apparait plus précaire que le contrat à durée indéterminée.

[202] La dernière dimension ne sera évoquée ici que succinctement au travers des trois premiers axes.

[203] Sur les contrats de louage et plus généralement sur l'histoire de l'institution du travail, voir l'ouvrage de C. Didry, *L'institution du travail* (Didry, 2016).

Avant les années 1970, les emplois à durée limitée commencent à être protégés par les conventions collectives (Beau, 2004) mais ils ne font l'objet d'aucune législation spécifique, leur régulation étant essentiellement assurée par la jurisprudence. En 1979 la production législative sur les CDD cherche d'abord à encourager le recours à ce type de contrats au prétexte de lever les craintes des employeur·euse·s envers une jurisprudence relativement favorable aux salarié·e·s dans les procédures de requalification de CDD en CDI. Cette loi est votée dans un contexte de développement des CDD au cours des années précédentes. Elle facilite le recours aux emplois à durée limitée en réhabilitant les contrats à durée déterminée à terme incertain et en autorisant leur renouvellement.

En 1982, plusieurs ordonnances adoptées par le gouvernement de Pierre Mauroy, resserrent les contraintes pesant sur le recours au CDD. L'une d'elle énonce le principe selon lequel « le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée, le recours au contrat à durée déterminée étant limité à des cas où l'emploi pourvu ne présente manifestement pas un caractère permanent ». En conséquence, le recours au CDD n'est autorisé que dans des cas précis, un seul renouvellement est autorisé, une prime de fin de contrat égale à 5 % des salaires versés est instaurée et la durée du contrat est limitée entre six mois et un an.

Mais l'usage du CDD et du travail temporaire sera de nouveau élargi par la nouvelle majorité de droite en 1986 (année de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement), qui souhaite « lever les obstacles au recours au contrat de travail à durée déterminée » (ordonnance du 11 août 1986). La liste limitative des cas de recours est supprimée et la durée maximale du CDD est portée à deux ans.

La loi du 12 juillet 1990 instaure à nouveau une liste des cas de recours et ramène la durée maximale des CDD à 18 mois. Elle élève la prime de fin de contrat à 6 %. Mais elle prévoit la création de contrats dit d'usage pour lesquels il n'est prévu ni prime de précarité ni limitation de durée. En 2002, la prime de fin de contrat sera portée à 10 % et le recours au CDD sera de nouveau élargi en 2003.

Enfin, après l'échec du projet de Contrat Première Embauche (CPE) et l'arrêt du Contrat Nouvelle Embauche (CNE), la loi du 25 juin 2008 crée à titre expérimental le CDD à objet défini qui permet l'embauche d'un·e cadre ou d'un·e ingénieur·e pour la réalisation d'un projet particulier pour une durée comprise entre 18 et 36 mois.

La facilitation et l'élargissement du recours aux contrats à durée limitée se sont donc largement affirmés depuis le milieu des années 1970 : au prétexte d'un meilleur encadrement des pratiques, les dérogations à leur usage ont été encouragées par les législateur·rice·s. La logique à l'œuvre est identique en ce qui concerne l'emploi à temps partiel.

Encourager le travail à temps partiel

Comme le soulignent de nombreuses auteures (comme A-S. Beau, 2004 ou Angeloff, 1999) le travail à temps partiel existe depuis longtemps, mais, jusqu'aux années 1970, il ne fait pas l'objet d'une véritable réglementation. A-S. Beau montre par exemple que l'emploi à temps partiel apparaît au début des années 1930 dans les grands magasins pour faire face au surcroit d'activité au moment des fêtes. Comme dans le cas des contrats à durée limitée, « les années 1970 ne sont […] pas celles de la naissance de ces modes d'emploi, mais bien celles de leur inscription dans la loi, inscription qui leur permet de devenir visibles et dicibles » (Beau, 2004, p. 135).

L'idée qui sous-tend le principe de baisse de la durée du travail est que, face à un stock d'emplois limité, l'un des mécanismes d'ajustement consiste à partager le temps de travail. Cette baisse du temps de travail peut être induite par deux mécanismes : une diminution de la durée collective du travail (RTT et augmentation des jours de congés payés) ou le développement de l'emploi à temps partiel. Chacun de ces mécanismes fait référence à une vision politique différente : la première renvoie à l'idée d'un partage généralisé du travail alors que la seconde fait peser le poids de la baisse du temps de travail sur une fraction du salariat – qui se trouve être particulièrement féminisée. Depuis les années 1980, les deux logiques se sont succédé, sans apparaître systématiquement comme antagonistes.

Les lois du 19 juin 1970 et du 27 décembre 1973 sont les premières à encadrer le recours au temps partiel mais celles-ci n'ont que peu d'échos. Jusqu'au début des années 1980, le statut des travailleur·euse·s à temps partiel est donc plutôt régi par les conventions collectives et les accords d'entreprise. La reconnaissance juridique de l'emploi à temps partiel passe par les lois du 23 décembre 1980 dans le secteur public et du 28 janvier 1981 dans le privé : leur objectif est de donner un statut aux travailleur·euse·s à temps partiel au même titre que ceux·elles à temps plein. Elles sont les premières à inciter le développement de cette forme d'emploi et font l'objet d'une nette opposition de la part des syndicats de salarié·e·s et des réseaux féministes mais sont soutenues par le Conseil National du Patronat Français (CNPF).

Le développement de l'emploi à temps partiel se déroule dans le cadre d'un grand consensus de la part des différents groupes politiques de gouvernement. Ainsi, l'arrivée de la gauche au pouvoir au début des années 1980 est suivie de la promulgation d'un grand nombre de textes législatifs qui ont pour objectif d'étendre le recours au temps partiel. Cette période est marquée par une politique volontariste de la part de l'Etat qui affiche des objectifs de réduction importante de la durée du travail par le biais du développement du temps partiel (ordonnances du 26 et du 31 mars 1982) et de la baisse de la durée annuelle du travail (semaine de 39 heures, cinquième semaine de congés payés). La facilitation du recours au temps partiel est également l'un des objectifs annoncés de l'ordonnance du 11 août 1986 publiée par le gouvernement de Jacques Chirac : celle-ci autorise notamment l'usage d'heures complémentaires, lesquelles, au contraire des heures supplémentaires, ne sont pas valorisées financièrement. Cette mesure aura un grand succès auprès des employeur·euse·s.

Le débat sur le temps partiel ne s'engage véritablement qu'en 1992 (Hoang-Ngoc, 2000 ; Freyssinet 1997). L'emploi à temps partiel est de plus en plus présenté explicitement comme un support majeur du partage du travail, un moyen de favoriser le temps choisi et une façon d'accroître l'efficacité pour les entreprises dans un sens favorable à l'emploi. Dans cette ligne, le rapport d'A. Minc (1994) insiste sur les avantages du temps partiel, forme de réduction du temps de travail sans compensation salariale permettant d'améliorer l'emploi sans « détériorer la compétitivité » ni la rentabilité des entreprises. Dans cette optique, la loi

du 31 décembre 1992 augmente la part possible d'heures complémentaires et réduit le délai d'information de la ou du salarié·e sur ces dispositions, de sept à trois jours.

Sous le gouvernement d'E. Balladur la loi quinquennale du 20 décembre 1993 accentue cette tendance. L'Etat cherche à encourager le temps partiel par des mesures visant à abaisser le coût du travail grâce à un allègement des cotisations sociales patronales. Cette loi élargit les possibilités de recours au temps partiel avec abattement de cotisations sociales. Le régime d'heures complémentaires est encore assoupli mais surtout le contrat de travail à temps partiel fusionne avec le contrat de travail intermittent (l'employeur·euse a le droit d'organiser directement ce temps partiel annualisé sans avoir à fixer une durée de base à la semaine ou au mois et sans être tenu·e à un accord collectif). Comme le conclut L. Hoang-Ngoc, « cet ensemble de dispositions induit par conséquent une inflexion sensible de la législation du temps partiel offrant aux entreprises de nombreuses possibilités de flexibilisation conjuguée du contrat de travail, du temps de travail et du coût salarial » (Hoang-Ngoc, 2000, p. 192)[204].

A la fin des années 1990, la réduction de la durée collective du temps de travail est au cœur de la politique d'emploi avec l'adoption successive des lois Robien (1996) et Aubry (loi dite « Aubry I » en 1998 et loi dite « Aubry II » en 2000) qui cherchent à agir sur le taux de chômage en encourageant la réduction du temps de travail par une baisse de la durée collective du travail à temps plein. Les règles encadrant l'emploi à temps partiel sont de nouveau assouplies sous le gouvernement de J-P. Raffarin. Avec la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, les « salariés volontaires » pourront, en accord avec l'employeur, effectuer des heures supplémentaires « choisies » au delà du contingent normalement prévu dans l'entreprise. Le gouvernement de François Fillon ira encore plus loin quant à l' « assouplissement » de la durée de travail : la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat du 21 août 2007 permet la défiscalisation d'heures supplémentaires et celle du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat rend possible le rachat de jours de repos. La même année, la possibilité est donnée aux

[204] Pour une synthèse des exonérations de cotisations sociales liées au temps partiel des années 1990 jusqu'au début des années 2000, voir Klein, 2004.

entreprises de fixer elles-mêmes par accord le contingent d'heures supplémentaires ainsi que les contreparties en repos pour les salarié·e·s (loi du 20 août 2008).

Faciliter la rupture des contrats à durée indéterminée

Une autre façon d'assouplir le droit des relations individuelles de travail consiste à limiter les règles encadrant la rupture d'un contrat à durée indéterminée. Selon la théorie néoclassique du contrat de travail, moins ces règles seront contraignantes pour les entreprises, plus ces dernières seront amenées à créer des emplois pérennes car elles ne seront pas freinées par le poids d'une réglementation trop lourde qui les empêcherait de réagir rapidement à un retournement de conjoncture. A l'opposé du développement de contrats à durée limitée induisant une segmentation des statuts du salariat, il s'agit donc d'introduire l'idée d'une plus grande « flexibilité » généralisée au sein même des emplois dits stables.

Jusqu'au début des années 1970, le contrat de travail de droit commun (CDI) pouvait être rompu unilatéralement. La loi du 13 juillet 1973 constitue la première pierre du droit du licenciement en entourant ce dernier de garanties procédurales et en le faisant précéder d'une consultation préalable. L'employeur·euse doit notamment faire connaître aux salarié·e·s les motifs « réels et sérieux » de la rupture de contrat. Mais cette procédure n'a qu'un champ d'application limité et un caractère non systématique. Elle a été progressivement étendue par les lois du 4 août 1982 (élargissement à tout licenciement disciplinaire), du 2 août 1989 (motivation systématique de tous les licenciements) et du 18 janvier 1991 (en l'absence d'instances représentatives du personnel, la ou le salarié·e peut se faire accompagner d'un·e conseiller·ère pendant l'entretien préalable). La notion de licenciement pour cause économique est introduite dans la loi du 3 janvier 1975. Celui-ci doit être autorisé par l'inspection du travail. Le CDI devient le contrat de droit commun avec l'ordonnance du 5 février 1982.

Entre le milieu des années 1980 et les années 1990, la tendance est à la diversification des régimes de rupture du contrat de travail et à l'accompagnement des procédures de licenciement. Le licenciement économique voit sa définition modifiée par la loi du 2 août 1989 et de nouveau par la loi du 29 juillet 1992. La loi d'août 1989 introduit des critères pour

fixer l'ordre des licenciements. En juillet 1993, la loi sanctionne les entreprises dans lesquelles un plan de reclassement des salarié·e·s n'aurait pas été présenté aux représentant·e·s du personnel en déclarant la nullité des procédures de licenciements.

Les années 2000 sont marquées par l'élargissement des acteur·rice·s mobilisé·e·s dans le cadre des licenciements mais surtout par la recherche de solutions négociées au niveau de l'entreprise, notamment pour faciliter la mobilité des salarié·e·s[205]. Un élément majeur consiste en la création d'un nouveau mode de rupture, la rupture conventionnelle (une rupture « amiable » d'un CDI par commun accord entre l'employeur·euse et salarié·e) par la loi du 25 juin 2008**.** Cette mesure suppose que le rapport entre les deux parties est symétrique et traduit une étape vers une « désinstitutionalisation » des relations salariales[206]. L'impact de cette mesure est important puisqu'en 2012, les ruptures conventionnelles représentent 16 % des fins de CDI (Minni, 2013).

La notion de reclassement devient ensuite centrale avec la création de la convention de reclassement personnalisé (CRP) en 2005, remplacée en 2011 par le contrat de sécurisation professionnelle. Ces mesures apparaissent peu dissuasives vis-à-vis des licenciements. Elles insistent sur la nécessité d'une reprise rapide d'activité de la part des salarié·e·s concerné·e·s. La loi pour la sécurisation de l'emploi de 2013 a quant à elle pour objectif de favoriser la négociation entre salarié·e·s et employeur·euse·s. Elle supprime l'obligation faite à l'employeur·euse de détailler son plan de licenciement à la Direccte et impose un plan de sauvegarde de l'emploi aux entreprises de plus de 50 salarié·e·s.

Pendant longtemps, l'emploi à durée indéterminée a été épargné du processus de « précarisation » ou de « flexibilisation » de l'emploi. Ce n'est qu'à partir du début des années 2000 que les modalités de rupture du contrat à durée indéterminée ont été nettement assouplies en faveur des entreprises. Durant cette période pendant laquelle les

[205] Telles que le plan de sauvegarde de l'emploi en 2002, la négociation au niveau national interprofessionnel sur le licenciement pour motif économique et suspension de plusieurs dispositions relatives à la procédure de licenciement en 2003 et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en 2005.

[206] La notion de « désinstitutionalisation » est préférée à celle « dérégulation » car elle insiste sur le déplacement du niveau de la régulation de la loi vers l'entreprise plutôt que sur une baisse d'intensité de la régulation.

gouvernements de droite et de gauche se sont succédé, les exigences ont progressivement évolué de mesures d'accompagnement, à celles de plan social, puis de plan de reclassement. D'un côté, l'accent est donc mis sur la responsabilité de l'employeur·euse qui est amené·e à « prendre en charge » ses anciens employé·e·s (aidé·e pour cela de subventions publiques) mais de l'autre, le licenciement est bien facilité dans les faits et les possibilités de recours s'affaiblissent pour les salarié·e·s. Ce mouvement de « désinstitutionalisation » de la relation d'emploi et plus particulièrement de la rupture d'emploi à durée indéterminée transparaît de façon évidente dans les lois dites « El Khomri » de 2016 et les ordonnances « Macron » de 2017. L'inversion du « principe de faveur » organisant la « hiérarchie des normes » – qui constitue l'un des acquis essentiels et centraux du droit du travail – apparaît à ce titre comme l'un des points les plus préoccupants quant à l'avenir de la régulation de la relation salariale[207].

[207] Jusqu'à la mise en œuvre des lois dites « El Khomri », le principe consistait – hors exceptions – à considérer la loi comme une norme supérieure à l'accord d'entreprise, et ce dans le but d'assurer une meilleure protection aux salarié·e·s. Depuis, cette hiérarchie est inversée : il est permis aux accords d'entreprise d'être plus défavorables aux salarié·e·s que la loi.

Annexe 3.2. Différentes formes de flexibilité en interaction

Flexibilité	Quantitative	Qualitative
Externe	Statuts d'emploi - CDD - Contrats de travail temporaires - Stages - « Autres emplois » (emplois subventionnés, travail saisonnier, travail à la demande) - Licenciements/chômage technique *Flexibilité numérique ou contractuelle*	Systèmes de production - Sous-traitance - Externalisation - Travail indépendant *Flexibilité productive ou géographique*
Interne	Temps de travail et rémunération - Réduction/aménagement de la durée du travail - Temps partiel - Heures supplémentaires/heures complémentaires - Travail posté/travail de nuit/travail de week-end - Irrégularité/imprévisibilité des horaires - Evolution des rémunérations *Flexibilité temporelle ou financière*	Organisation du travail - Autonomie/contrainte - Elargissement des tâches (« job enrichment ») - Polyvalence/polycompétence - Délégation de responsabilités - Travail d'équipe/équipes semi-autonomes - Groupes de projet/travail en réseaux - Coordination fonctionnelle *Flexibilité fonctionnelle / organisationnelle*

Source : Nanteuil-Miribel (de) M. et Nachi M. (2005).

Annexe 3.3. Construction de la variable « type de contrat de travail » pour les salarié·e·s en fonction des ruptures de séries dans les enquêtes Emploi

Série d'enquêtes	CDL	CDI ou fonction publique	Autres (hors champ)
Avant 2003	Si DET (existence et type de contrat) = saisonnier ou CDD ; si INTERIM (existence d'un contrat d'intérim) = oui ; si DET et INTERIM ne sont pas renseignées : STATUT (statut détaillé) = intérim ou CDD	Si DET = non et si INTERIM = non et si STATUT = autres salariés ou salariés de l'Etat	Si STATUT = apprentis ou stagiaires et contrats aidés
A partir de 2003	Si CONTRA (type de contrat de travail) = CDD ou saisonnier ou intérim	Si CONTRA = CDI	Si CONTRA = apprentis

Note : les personnes en emploi n'ayant pas déclaré posséder un contrat de travail sont exclues de la population d'étude (1 % des effectifs).

Annexe 3.4. Standardisation : ancienneté dans l'entreprise en 2015 avec répartition par âge en 1982

Pour éliminer un effet d'âge lié au vieillissement de la population active française – effet qui pourrait expliquer l'accroissement de l'ancienneté moyenne dans l'entreprise –, j'ai eu recours à une méthode de standardisation qui consiste à appliquer les anciennetés moyennes par âge observées en 2015 à la population de 1982.

Age	Répartition par âge en 1982		Ancienneté moyenne par âge en 2015	Moyenne ancienneté 2015*effectifs 1982
	Effectifs	Pourcentage		
15	307	0,0%	0,58	176,91
16	3765	0,1%	0,79	2978,91
17	30960	0,6%	1,41	43543,70
18	74604	1,4%	0,99	73773,04
19	132147	2,5%	1,01	133074,74
20	132585	2,5%	1,08	142576,26
21	177986	3,4%	1,08	192283,94
22	169606	3,2%	1,57	266250,66
23	161727	3,1%	1,88	303522,75
24	144481	2,8%	2,38	343943,34
25	143819	2,7%	2,59	372746,47
26	132788	2,5%	3,02	400851,44
27	120911	2,3%	3,04	367207,52
28	110366	2,1%	4,12	454550,63
29	121419	2,3%	4,36	528869,53
30	107190	2,0%	4,69	502257,96
31	96461	1,8%	5,69	548642,24
32	96764	1,8%	6,26	605733,39
33	85093	1,6%	7,00	595545,97
34	79228	1,5%	7,37	584200,41
35	90389	1,7%	7,63	689932,74
36	69889	1,3%	8,28	578540,94
37	55908	1,1%	8,39	469097,62
38	52752	1,0%	8,41	443385,47
39	53144	1,0%	9,76	518705,19
40	44376	0,8%	10,41	462046,04
41	43253	0,8%	10,46	452409,49
42	37280	0,7%	11,59	432037,25
43	59918	1,1%	12,45	745840,11
44	80480	1,5%	12,44	1000878,02
45	100940	1,9%	13,61	1373421,73
46	104315	2,0%	13,62	1420355,11
47	122791	2,3%	13,86	1701879,63
48	142039	2,7%	14,80	2102119,40
49	142039	2,7%	14,84	2108251,39
50	158412	3,0%	15,74	2493134,85
51	158309	3,0%	16,33	2585623,04
52	158267	3,0%	17,92	2835372,66
53	163644	3,1%	18,58	3041044,98
54	166792	3,2%	18,91	3153886,65
55	160838	3,1%	20,70	3329613,05
56	159239	3,0%	21,02	3346951,96
57	141150	2,7%	23,08	3257947,83
58	136683	2,6%	21,72	2969230,47
59	128268	2,4%	23,75	3046706,83
60	124841	2,4%	21,83	2725637,03
61	85506	1,6%	21,63	1849606,59
62	73315	1,4%	22,13	1622210,54
63	45327	0,9%	18,62	843837,24
64	34789	0,7%	18,08	629117,08
65	18420	0,4%	16,82	309733,01
Total	5235520	100,0%		**11,27**

Sources : enquêtes Emploi 1982 et 2015. Champ : individus en emplois âgés de 15 à 65 ans. Note : données pondérées. Lecture : si la population en emploi en 2015 présentait la même structure par âge que celle de 1982 et conservait par ailleurs son ancienneté moyenne dans l'entreprise à chaque âge, son ancienneté moyenne, estimée à 11,4 ans, serait de 11,27 ans..

Annexe 3.5. Tris à plat : perte d'emploi entre l'année N-1 et l'année N et part de l'emploi à durée limitée

		Perte d'emploi entre l'année N-1 et l'année N			Part de l'emploi à durée limitée		
		Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975	Cohorte 1945	Cohorte 1960	Cohorte 1975
Sexe	Hommes	2 %	5 %	6 %	1 %	6 %	11 %
	Femmes	8 %	8 %	7 %	1 %	9 %	13 %
Nationalité	Française	4 %	6 %	6 %	1 %	7 %	11 %
	Etrangère	6 %	12 %	14 %	1 %	11 %	23 %
Niveau de diplôme	Aucun ou CEP ou BEPC	5 %	8 %	12 %	1 %	9 %	20 %
	CAP, BEP	3 %	5 %	9 %	1 %	6 %	15 %
	Bac techno. ou pro. ou équiv.	2 %	4 %	6 %	1 %	5 %	10 %
	Bac général	3 %	6 %	8 %	1 %	7 %	15 %
	Bac + 2	3 %	4 %	4 %	1 %	5 %	8 %
	Bac +3 ou plus	2 %	4 %	4 %	1 %	9 %	10 %
	Diplôme non renseigné	4 %	8 %		0 %	8 %	
PCS en n-1	Agriculteur·rice·s	3 %	4 %	5 %			
	Artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fes d'entreprise	4 %	6 %	8 %			
	Cadres et professions intellectuelles sup.	2 %	6 %	4 %	0 %	6 %	5 %
	Professions intermédiaires	4 %	6 %	6 %	1 %	5 %	8 %
	Employé·e·s	4 %	6 %	7 %	1 % (EQ) / 4 % (ENQ)	6 % (EQ) / 11 % (ENQ)	13 % (EQ) / 18 % (ENQ)
	Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	4 %	6 %	7 %	1 %	6 %	14 %
	Ouvrier·ère·s non qualifié·e·s	5 %	7 %	8 %	1 %	12 %	26 %
	PCS non renseignée	4 %	8 %	9 %			
Secteur d'activité en n-1	Agriculture	4 %	9 %	5 %	1 %	13 %	22 %
	Industrie	4 %	8 %	7 %	0 %	4 %	9 %
	Construction et transports	4 %	8 %	8 %	1 %	4 %	10 %
	Services marchands	5 %	9 %	8 %	1 %	8 %	7 %
	Services non marchands	3 %	12 %	5 %	2 %	11 %	24 %
	Sans objet ou non réponse	4 %	5 %	7 %			

Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).

Population : 15 à 64 ans résidant en France métropolitaine et Corse. Champ 1 : actif·ve·s en emploi l'année précédent l'enquête. Champ 2 : salarié·e·s.

Notes : données pondérées.

Lecture : dans la cohorte 1945, 2 % des hommes étaient en emploi lors de l'année N-1 et sans emploi l'année suivante ; en moyenne sur la période étudiée, 1 % des salariés masculins de cette cohorte occupent un emploi à durée limitée.

Annexe 3.6. Régressions logistiques pour expliquer la probabilité d'occuper un emploi à durée limitée

Le recours à une technique de régression permet d'identifier des liens « toutes choses égales par ailleurs ». Le principe de la régression est d'expliquer une variable binaire par plusieurs variables explicatives. Dans la deuxième partie de la thèse, deux phénomènes sont modélisés : la probabilité de sortir de l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité » entre une année N-1 et une année N (l'année d'enquête) et la probabilité d'occuper un contrat à durée limitée plutôt qu'un CDI.

Sélection de la population : personnes salariées au moment de l'enquête, âgées de 25 à 40 ans. Les individus dont l'ancienneté dans la vie active a été jugée aberrante (supérieure ou égale à 30 ans) ont été retirés de l'échantillon ainsi que ceux dont le type de contrat de travail, le secteur d'activité et la nationalité (française/non française) ne sont pas renseignés. Au total, l'échantillon est composé de 396 862 individus dont la répartition par cohorte est la suivante :

Tableau 1. Modélisation du risque d'occuper un CDL : effectifs par cohorte

	Effectifs dans l'échantillon
Cohorte 1945	99 246
Cohorte 1960	116 598
Cohorte 1975	181 018
Total	396 862

Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgé·e·s de 25 à 40 ans résidant en France métropolitaine et Corse.
Notes : données non pondérées.

Les variables intégrées dans le modèle peuvent être regroupées en trois catégories :

- Les variables individuelles : le sexe, la nationalité, le niveau de diplôme, l'ancienneté dans la vie active, la taille de la commune d'habitation.
- Les variables liés à l'emploi occupé : le domaine d'activité de l'établissement, le nombre de salarié·e·s dans l'établissement, la PCS, le secteur privé ou public.
- Une variable de contexte : l'évolution annuelle du PIB.

Tableau 2. Tris à plat des variables intégrées dans les modèles de régression logistique : risque d'occuper un CDL

		Cohorte 1945		Cohorte 1960		Cohorte 1975	
Type de contrat	CDL	816	1 %	8 333	7 %	26 925	15%
	CDI	98 430	99 %	108 265	93 %	154 093	85%
Sexe	Hommes	61 518	62 %	64 697	55 %	97 051	54%
	Femmes	37 728	38 %	51 901	45 %	83 967	46%
Nationalité	Française	90 803	92 %	110 309	95 %	170 192	94%
	Etrangère	8 443	9 %	6 289	5 %	10 826	6%
Niveau de diplôme	Aucun ou CEP ou BEPC	35 017	35 %	39 378	34 %	28 240	16%
	CAP, BEP	15 708	16 %	40 795	35 %	37 802	21%
	Bac techno. ou pro. ou équiv.	2 061	2 %	6 814	6 %	27 951	15%
	Bac général	3 394	3 %	8 122	7 %	13 350	7%
	Bac + 2	4 751	5 %	12 268	11 %	37 534	21%
	Bac +3 ou plus	4 241	4 %	8 627	7 %	36 137	20%
	Diplôme non renseigné	34 074	34 %	594	1 %	4	0%
Ancienneté dans la vie active	Moins de 5 ans	554	1 %	1 293	1 %	13 767	8%
	Entre 5 ans et moins de 10 ans	3 921	4 %	14 236	12 %	42 053	23%
	Entre 10 ans et moins de 20 ans	40 886	41 %	73 637	63 %	107 498	59%
	20 ans ou plus	53 885	54 %	27 432	24 %	17 700	10%
PCS	Cadres et professions intellectuelles sup.	8 983	9 %	10 621	9 %	29 888	17%
	Professions intermédiaires	23 324	24 %	24 673	21 %	47 795	26%
	Employé·e qualifié·e·s	21 786	22 %	25 062	21 %	30 997	17%
	Employé·e non qualifié·e·s	6 558	7 %	13 863	12 %	21 909	12%
	Ouvrier·ère qualifié·e	18 223	18 %	27 500	24 %	33 906	19%
	Ouvrier·ère non qualifié·e	20 372	21 %	14 879	13 %	16 523	9%
Secteur privé/public	Secteur public	27 074	27 %	34 411	30 %	20 796	11%
	Secteur privé	58 255	59 %	81 933	70 %	154 177	85%
	Secteur non renseigné	13 917	14 %	254	0 %	6 045	3%
Secteur d'activité en n-1	Agriculture	1 508	2 %	1 812	2 %	2 142	1%
	Industrie	31 149	31 %	28 257	24 %	35 399	20%
	Construction et transports	13 878	14 %	13 911	12 %	23 561	13%
	Services marchands	32 700	33 %	43 900	38 %	80 655	45%
	Services non marchands	20 011	20 %	28 718	25 %	39 621	22%
Nombre de salarié·e·s dans l'établissement	De 0 à 9 salarié·e·s	8 056	8 %	14 329	12 %	5 974	3%
	De 10 à 49 salarié·e·s	9 478	10 %	17 192	15 %	6 971	4%
	De 50 à 499 salarié·e·s	13 609	14 %	22 388	19 %	8 169	5%
	500 salarié·e·s et plus	9 733	10 %	24 167	21 %	13 669	8%
	Nombre de salarié·e·s inconnu	58 370	59 %	38 522	33 %	146 235	81%
Taille de l'unité urbaine d'habitation	Commune rurale	15 759	16 %	30 924	27 %	38 761	21%
	Unité urbaine de moins de 200 000 hab.	27 703	28 %	43 526	37 %	58 139	32%
	Unité urbaine de 200 000 habitant·e·s ou plus	28 287	29 %	42 114	36 %	70 442	39%
	Taille de commune non renseignée	27 497	28 %	34	0 %	13 676	8%
Evolution annuelle du PIB	PIB négatif	6 188	6 %	8 904	8 %	43 055	24%
	Entre 0 et moins de 1 %	12 435	13 %	2 729	2 %	54 818	30%
	Entre 1 et moins de 2 %	17 028	17 %	45 425	39 %	62 514	35%
	Entre 2 et moins de 3 %	6 091	6 %	35 522	30 %	14 723	8%
	3 % ou plus	57 504	58 %	24 018	21 %	5 908	3%
Total		99 236	100 %	116 598	100 %	181 018	100 %

Source : enquêtes Emploi, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : salarié·e·s âgée·e·s de 25 à 40 ans, résidant en France métropolitaine et Corse.
Note : données pondérées.
Lecture : en moyenne sur la période étudiée, 8 333 individus sont en CDL dans la cohorte 1960, soit 7 % des actif·ve·s de la cohorte.

Annexe 3.7. Régressions logistiques pour expliquer la probabilité de perte d'emploi

Sélection de la population : personnes en emploi un an avant l'enquête, âgées de 25 à 40 ans. Les individus dont l'ancienneté dans la vie active a été jugée aberrante (supérieure ou égale à 30 ans) et ceux qui n'ont pas déclaré de nationalité (un seul cas observé) ont été retirés de l'échantillon. Pour un tiers de l'échantillon, le secteur d'activité en n-1 n'est pas renseigné : ces non-réponses ont été codées en tant que telles. Au total, l'échantillon est composé de 313 199 individus dont la répartition par cohorte est la suivante :

Tableau 1. Modélisation du risque de sortir de l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité » : effectifs par cohorte

	Effectifs dans l'échantillon
Cohorte 1945	110 972
Cohorte 1960	133 512
Cohorte 1975	68 714
Total	313 199

Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Notes : données non pondérées. Les effectifs de la cohorte 1975 sont très inférieurs à ceux des cohortes précédentes du fait d'un important taux de non-réponse à la variable EOCCUA entre 2003 et 2012.
Champ : actif·ve·s en N-1 âgé·e·s de 25 à 40 ans résidant en France métropolitaine et Corse.

Les variables intégrées dans le modèle peuvent être regroupées en trois catégories :

- Les variables individuelles : le sexe, la nationalité, le niveau de diplôme, l'ancienneté dans la vie active.
- Les variables liés à l'emploi occupé en N-1 : le domaine d'activité de l'établissement, le nombre de salarié·e·s dans l'établissement, la PCS, le secteur (privé ou public).
- Une variable de contexte : l'évolution annuelle du PIB entre l'année N-1 et l'année N.

Tableau 2. Tris à plat des variables intégrées dans les modèles de régression logistique : risque de sortie de l'emploi

		Cohorte 1945		Cohorte 1960		Cohorte 1975	
		Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Perte d'emploi entre N-1 et N	Oui	4 499	4 %	7 862	6 %	5 484	8 %
	Non	106 473	96 %	125 650	94 %	63 230	92 %
Sexe	Hommes	69 060	62 %	75 846	57 %	36 333	53 %
	Femmes	41 912	38 %	57 666	43 %	32 381	47 %
Nationalité	Française	102 518	9 %	126 366	95 %	65 102	95 %
	Etrangère	8 454	8 %	7 146	5 %	3 612	5 %
Niveau de diplôme	Aucun ou CEP ou BEPC	38 863	35 %	43 744	33 %	10 303	15 %
	CAP, BEP	18 363	17 %	47 235	35 %	14 320	21 %
	Bac techno. ou pro. ou équiv.	2 351	2 %	8 077	6 %	9 999	15 %
	Bac général	3 599	3 %	9 338	7 %	5 533	8 %
	Bac + 2	5 208	5 %	14 106	11 %	14 190	21 %
	Bac +3 ou plus	4 685	4 %	10 365	8 %	14 369	21 %
	Diplôme non renseigné	37 903	34 %	647	0 %		0 %
Ancienneté dans la vie active en N-1	Moins de 5 ans	1 095	1 %	2 473	2 %	12 502	18 %
	Entre 5 ans et moins de 10 ans	6 034	5 %	21 761	16 %	21 344	31 %
	Entre 10 ans et moins de 20 ans	49 878	45 %	86 761	65 %	31 599	46 %
	20 ans ou plus	53 965	49 %	22 517	17 %	3 269	5 %
PCS en N-1	Agriculteur·rice·s	3 569	3 %	15 726	12 %	3 637	5 %
	Artisan·e·s, commerçant·e·s et chef·fe·s d'ent.	2 426	2 %	14 782	11 %	7 935	12 %
	Cadres et professions intellectuelles sup.	858	1 %	9 836	7 %	7 858	11 %
	Professions intermédiaires	1 661	1 %	15 592	12 %	11 217	16 %
	Employé·e·s	2 359	2 %	17 682	13 %	8 776	13 %
	Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	4 006	4 %	32 986	25 %	17 124	25 %
	Ouvrier·ère·s non qualifié·e·s	4 175	4 %	21 913	16 %	8 368	12 %
	PCS non renseignée	91 818	83 %	4 995	4 %		0 %
Secteur privé/public en N-1	Secteur public	11 927	11 %	30 774	23 %	20 059	29 %
	Secteur privé	39 542	36 %	101 862	76 %	44 337	65 %
	Secteur non renseigné	59 503	54 %	876	1 %	4 318	6 %
Secteur d'activité en N-1	Agriculture	4 171	4 %	1 307	1 %	557	1 %
	Industrie	21 881	20 %	7 049	5 %	5 113	7 %
	Construction et transports	10 701	10 %	3 575	3 %	4 262	6 %
	Services marchands	26 095	24 %	10 314	8 %	11 267	16 %
	Services non marchands	14 396	13 %	3 935	3 %	11 247	16 %
	Sans objet ou non réponse	33 728	30 %	107 332	80 %	36 268	53 %
Nombre de salarié·e·s dans l'établissement en N-1	De 0 à 9 salarié·e·s	17 019	15 %	44 936	34 %	5 977	9 %
	De 10 à 49 salarié·e·s	6 623	6 %	13 276	10 %	8 463	12 %
	De 50 à 499 salarié·e·s	10 738	10 %	19 435	15 %	8 129	12 %
	500 salarié·e·s et plus	19 567	18 %	41 877	31 %	17 431	25 %
	Nombre de salarié·e·s inconnu	57 025	51 %	13 961	10 %	28 714	42 %
Evolution annuelle du PIB entre N-1 et N	PIB négatif	8 719	8 %	10 466	8 %	16 707	24 %
	Entre 0 et moins de 1 %	7 676	7 %	2 075	2 %	13 736	20 %
	Entre 1 et moins de 2 %	16 823	15 %	54 678	41 %	21 194	31 %
	Entre 2 et moins de 3 %	5 903	5 %	42 718	32 %	8 699	13 %
	3 % ou plus	71 851	65 %	23 575	18 %	8 378	12 %
Total		110 972	100 %	133 512	100 %	68 714	100 %

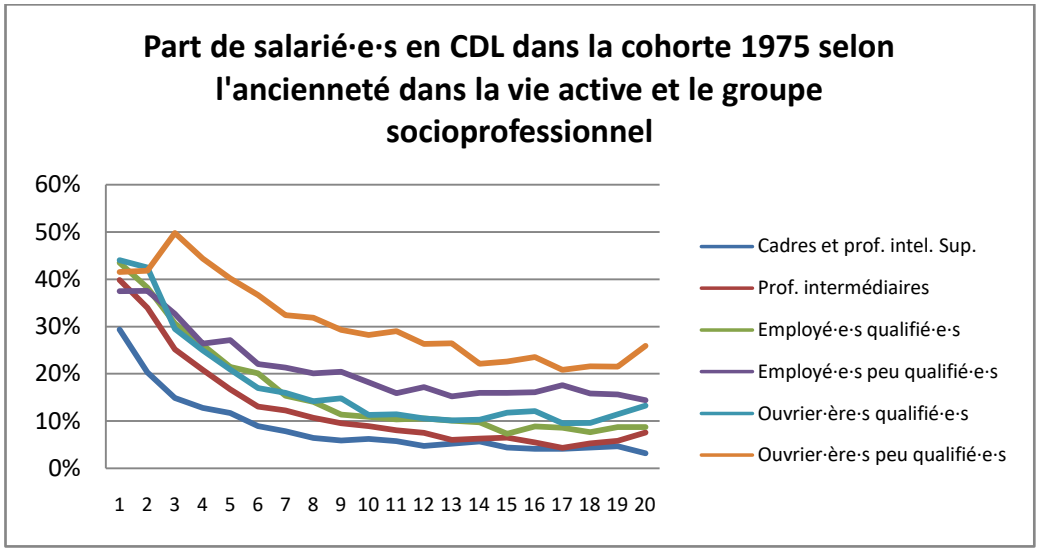
Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : actif·ve·s en N-1 âgé·e·s de 25 à 40 ans résidant en France métropolitaine et Corse.
Note : données pondérées.
Lecture : dans l'échantillon retenu pour réaliser le modèle de régression logistique modélisant le risque de sortir de l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité » dans la cohorte 1945, 4 499 individus ont quitté l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité » entre l'année N-1 et l'année N (année d'enquête), soit 4 % des actif·ve·s de la cohorte.

Annexe 3.8. Traduire des coefficients logit en probabilités grâce à l'écart expérimental

Les risques « toutes choses égales par ailleurs » de perdre son emploi ou d'occuper un emploi en CDL sont modélisés pour chaque cohorte avec un modèle logit dichotomique et exprimés sous la forme de probabilités. Ce choix permet de comparer les résultats issus des modèles construits indépendamment pour chaque cohorte. La traduction sous forme de probabilité est réalisée par le biais du calcul de l'écart expérimental (Deauvieau, 2010) – ou Average Marginal Effect. Le principe est le suivant : on calcule, à partir des coefficients estimés par le modèle, la probabilité individuelle d'être en CDL sous plusieurs hypothèses. On calcule ainsi, par exemple, une probabilité moyenne d'être en CDL si tous les individus de l'échantillon étaient des femmes, autrement dit en omettant le coefficient sexe du modèle logit dans le calcul des probabilités estimées. Dans un second temps, on calcule cette probabilité moyenne d'être en CDL si tous les individus de l'échantillon étaient des hommes, donc ici en appliquant le coefficient sexe à l'ensemble des individus de l'échantillon. On obtient ainsi deux probabilités expérimentales : la première donnant la probabilité moyenne estimée d'être en CDL si tous les individus de l'échantillon étaient des femmes et gardaient leurs autres caractéristiques inchangées, la seconde la probabilité moyenne estimée d'être en CDL si tous les individus de l'échantillon étaient des hommes et gardaient leurs autres caractéristiques inchangées. La différence entre ces deux probabilités donne ainsi à voir l'écart entre hommes et femmes « toutes choses égales par ailleurs ». Pour mettre en œuvre cette technique, on a eu recours à la fonction « translate.logit » créée par Nicolas Robette pour le logiciel R.

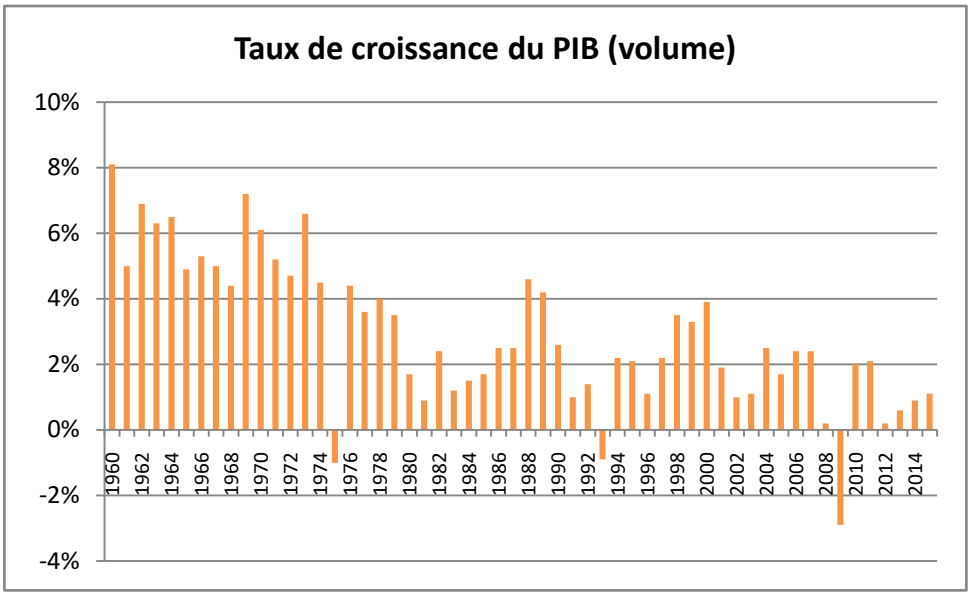
Annexes au chapitre 4

Annexe 4.1. Part de salarié·e·s en CDL dans la cohorte 1975 selon l'ancienneté dans la vie active et le groupe socioprofessionnel



Source : enquêtes Emploi de 1990 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : individus nés entre 1973 et 1977 ayant exercé une activité professionnelle salariée au cours de la semaine de référence, résidant en France métropolitaine et Corse.
Lecture : 29 % des cadres et professions intellectuelles supérieures de la cohorte 1975 étaient en CDL lors de leur première année de vie active.

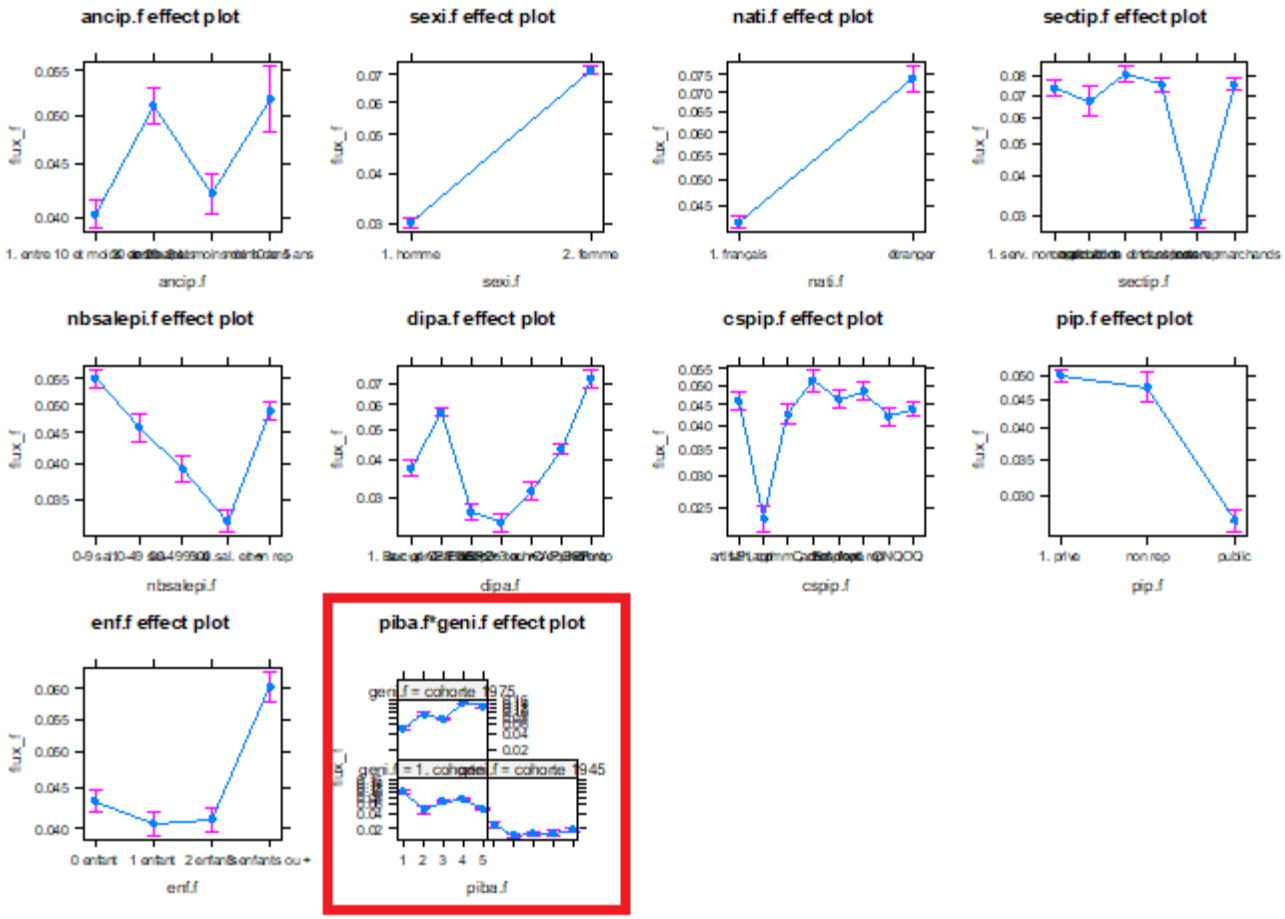
Annexe 4.2. Evolution annuelle du PIB



Sources : jusqu'en 2005, comptes nationaux, Insee puis http://ses.ens-lyon.fr/articles/donnees-taux-de-croissance-du-pib. Lecture : entre le début et la fin de l'année 1960 le volume du PIB français a augmenté 8,1 %.

Annexe 4.3. Modèle avec effets d'interactions 1 : probabilité de sortir de l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité »

Graphique 1. Graphiques des effets.



Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle un an avant l'enquête, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 25 à 40 ans.

Commentaire : dans la cohorte 1945 le risque de perte d'emploi est faible quel que soit l'état de la conjoncture économique ; dans la cohorte 1960, il a tendance à diminuer lorsque la conjoncture économique s'améliore ; dans la cohorte 1975, il tend à augmenter pendant les périodes de forte croissance économique.

Variables du modèle :

- ancienneté dans la vie active (ancip.f) : moins de 5 ans ; entre 5 et moins de 10 ans ; entre 10 ans et moins de 20 ans ; 20 ans ou plus.
- sexe (sexi.f) : hommes ; femmes.
- nationalité (nati.f) : française ; étrangère.
- domaine d'activité en N-1 (sectip.f) : agriculture ; industrie ; construction et transports ; services marchands ; services non marchands ; sans objet ou non réponse.

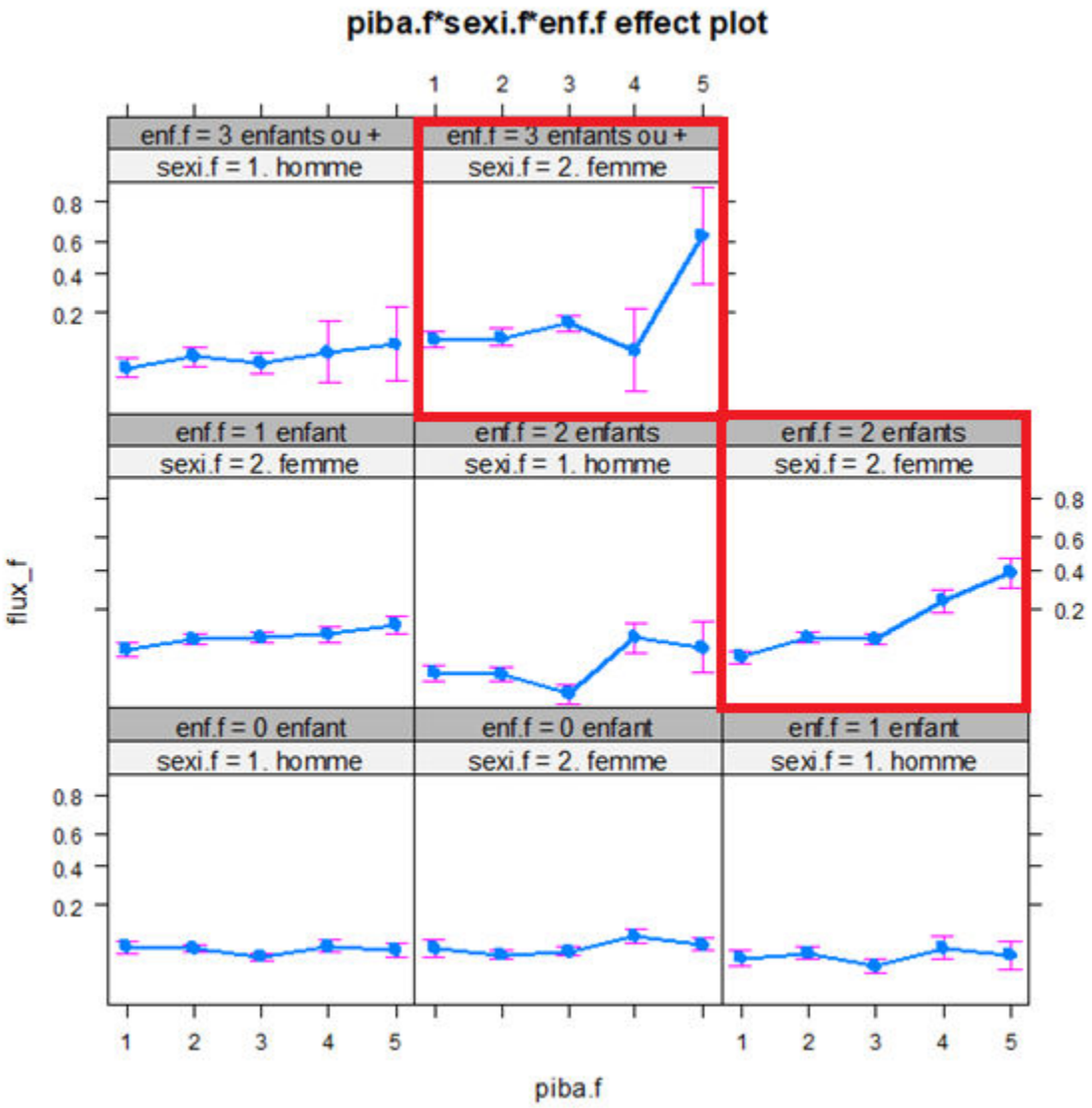
- nombre de salarié·e·s dans l'établissement employeur en N-1 (nbsalepi.f) : de 0 à 9 ; de 10 à 49 ; de 50 à 499 ; 500 ou plus ; nombre de salarié·e·s inconnu.
- niveau de diplôme (dipa.f) : aucun ou CEP ou brevet des collèges ; CAP/BEP ; baccalauréat ; bac +2 ; bac +3 ou plus.
- PCS en N-1 (cspip.f) : agriculteur·rices ; artisan·e·s, commerçant·e·s ; chef·fe·s d'entreprise ; cadres et professions intellectuelles supérieures ; professions intermédiaires ; employé·e ; ouvrier·ère·s qualifié·e·s ; ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s ; PCS non renseignée.
- secteur en n-1 (pip.f) : privé ; public ; secteur non renseigné.
- nombre d'enfants (enf.f) : aucun ; 1 ; 2 ; 3 ou plus.

Effet d'interactions :

- évolution du PIB en n-1 et n (piba.f) : 1 : PIB négatif ; 2 : entre 0 et moins de 1 % ; 3 : entre 1 et moins de 2 % ; 4 : entre 2 et moins de 3 % ; 5 : 3 % ou plus.
- cohorte de naissance (geni.f) : 1945 ; 1960 ; 1975.

Annexe 4.4. Modèle avec effets d'interactions 2 : probabilité de sortir de l'emploi pour le chômage ou l' « inactivité »

Graphique 1. Graphiques des effets.



Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2015, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Champ : individus ayant exercé une activité professionnelle un an avant l'enquête, résidant en France métropolitaine et Corse et âgés de 25 à 40 ans.

Commentaire : il existe un effet important de la conjoncture économique sur le risque de perte d'emploi pour les femmes ayant deux enfants ou plus : celui-ci augmente lorsque la conjoncture économique s'améliore. Cet effet n'est pas perceptible chez les hommes ni parmi les femmes ayant au maximum un enfant.

Variables du modèle : sexe (sexi.f) : hommes ; femmes / nombre d'enfants (enf.f) : 0 ; 1 ; 2 ; 3 ou plus / évolution du PIB en N-1 et N (piba.f) : 1 : PIB négatif ; 2 : entre 0 et moins de 1 % ; 3 : entre 1 et moins de 2 % ; 4 : entre 2 et moins de 3 % ; 5 : 3 % ou plus.

Annexes au chapitre 5

Annexe 5.1. Table de correspondance entre la catégorie socioprofessionnelle à 2 chiffres et le groupe socioprofessionnel

Groupe socioprofessionnel	CS à 2 chiffres
Agriculteur·rice·s	10 agriculteur·trice·s exploitantes (sauf codes RP)
	11 agriculteur·trice·s sur petite exploitation
	12 agriculteur·trice·s sur moyenne exploitation
	13 agriculteur·trice·s sur grande exploitation
Artisan·e·s, commerçant·e·s, chef·fe·s d'entreprise	21 artisan·e·s
	22 commerçant·e·s et assimilé·e·s
	23 chef·fe·s d'entreprise de 10 salariés ou plus
Cadres et professions libérales	31 professions libérales
	33 cadres de la fonction publique
	34 professeur·e·s, professions scientifiques
	35 professions de l'information, des arts et des spectacles
	37 cadres administratif·ve·s et commerciaux·ales d'entreprise
	38 ingénieur·e·s et cadres techniques d'entreprise
Professions intermédiaires	42 instituteur·e·s et assimilé·e·s d'entreprise
	43 professions intermédiaires de la santé et du travail
	44 clergé, religieux
	45 professions intermédiaires administratives de la fonction publique
	46 professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
	47 technicien·ne·s
	48 contremaîtres, agent·e·s de maîtrise
Employé·e·s	53 policier·ère·s et militaires
	54 employé·e·s administratif·ve·s d'entreprise
	52 employé·e·s civil·e·s et agent·e·s de service de la fonction publique
	55 employé·e·s de commerce
	56 personnels des services directs
Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	62 ouvrier·ère·s qualifié·e·s de type industriel
	63 ouvrier·ère·s qualifié·e·s de type artisanal
	64 chauffeur·euse·s
	65 ouvrier·ère·s qualifié·e·s de la manutention, du magasinage et du transport
Ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s	67 ouvrier·ère·s non qualifié·e·s de type industriel
	68 ouvrier·ère·s non qualifié·e·s de type artisanal
	69 ouvrier·ère·s agricoles
Retraité·e·s	70 retraité·e·s, sans autre indication (sauf codes RP)
	71 ancien·ne·s agriculteurs exploitant·e·s
	72 ancien·ne·s artisan·e·s, commerçant·e·s, chef·fe·s d'entreprise
	74 ancien·ne·s cadres
	75 ancien·ne·s professions intermédiaires
	77 ancien·ne·s employé·e·s
	78 ancien·ne·s ouvrier·ère·s
Autres personnes sans activité professionnelle	81 chômeur·euse·s n'ayant jamais travaillé
	82 inactif·ve·s divers·ses
	83 militaires du contingent
	84 élèves, étudiant·e·s
	85 personnes diverses sans activité professionnelle de moins de 60 ans (sauf retraité·e·s)
	86 personnes diverses sans activité professionnelle de 60 ans et plus (sauf retraité·e·s)

Annexe 5.2. Caractériser les employé·e·s qualifié·e·s et peu qualifié·e·s dans l'EDP

Contrairement aux ouvrier·ère·s, les employé·e·s ne sont pas systématiquement distingué·e·s selon la qualification de leur emploi dans la nomenclature des PCS. Pourtant, pour les besoins de l'étude dont l'un des objectifs est précisément de caractériser la carrière socioprofessionnelle des salarié·e·s français·e·s, la notion de qualification est essentielle à prendre en compte dans l'ensemble du salariat d'exécution. Trois propositions permettent de distinguer les employé·e·s qualifié·e·s et peu qualifié·e·s d'un point de vue statistique à partir de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles [208]:

- Laurent Bisault, Vincent Destival et Dominique Goux (1994) construisent une définition de l'emploi non qualifié à partir de l'enquête « Structure des emplois » en s'appuyant sur des distinctions institutionnelles et sur des conventions collectives. Pour les métiers hors du champ de l'enquête, les auteur·e·s ont recours au double critère du niveau de diplôme et du niveau de formation professionnelle. Cette classification nécessite d'avoir une information sur les professions des individus (niveau 4 des PCS), ce qui n'est pas le cas dans l'EDP[209].
- Olivier Chardon (2002) propose une définition qui prend en compte la spécialité de formation des personnes en emploi. Elle vise à considérer comme qualifiée toute profession pour laquelle l'accès en début de carrière nécessite de posséder une formation spécifique. Comme dans le cas précédent, la catégorisation se base sur les professions détaillées, information non disponible dans les recensements les moins récents.
- G. Burnod et A. Chenu (2001) construisent quant à eux une catégorie d'employé·e·s non qualifié·e·s à partir d'un groupe qui conjugue de faibles niveaux de diplôme et de rémunération. Leur classification est établie principalement à partir du niveau 2 de la nomenclature des PCS. Cette donnée est accessible dans l'EDP. Cette raison technique a justifié le recours à ce type de classification bien qu'elle ne permette pas d'identifier les employé·e·s qualifié·e·s parmi les employé·e·s de commerce (un tiers des vendeur·euse·s

[208] Pour une réflexion sur la notion de non-qualification, voir l'introduction de D. Méda et F. Vennat à l'ouvrage Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes (Méda et Vennat, 2004, pp.13-37).

[209] Plus précisément, les informations sur les professions ne sont pas disponibles dans les recensement de 1968 et 1982.

selon O. Chardon) et qu'elle tende à confondre la qualification reconnue par le salaire et qualification des personnes (Méda et Vennat, 2004, p. 20).

Pour établir leur classification, G. Burnod et A. Chenu ont recours à la profession uniquement pour identifier les « agent·e·s de sécurité » des « policier·ère·s et militaires ». Il a été envisagé d'utiliser l'information sur la catégorie d'agent·e de sécurité (employé·e par le secteur privé ou public) pour distinguer ces deux groupes mais cette donnée n'est disponible dans l'EDP qu'à partir de 1988. En conséquence, il a été choisi d'adapter leur classification sans prendre en compte les agent·e·s de sécurité. Sont ainsi considéré·e·s comme employé·e·s peu qualifié·e·s : les agent·e·s de service de la fonction publique (52), les employé·e·s de commerce (55) et les personnels des services directs aux particuliers (56). A l'inverse, sont considéré·e·s comme qualifié·e·s les policier·ère·s et militaires (53) et les employé·e·s administratifs d'entreprise (54). Ce choix par défaut conduit à sous-estimer le poids des employé·e·s peu qualifié·e·s car les agent·e·s de sécurité ne sont pas considéré·e·s ici comme des employé·e·s peu qualifié·e·s. Mais d'un autre côté, les employé·e·s de commerce sont tou·te·s considéré·e·s comme peu qualifié·e·s alors qu'un tiers relève de l'emploi qualifié (Chardon, 2002). Au final, il faut garder à l'esprit le fait que la catégorisation retenue tend à surestimer l'emploi peu qualifié au sein du groupe des employé·e·s.

Annexe 5.3. Le regroupement des Enquêtes Annuelles de Recensement pour la cohorte 1975

Le passage des recensements exhaustifs de la population aux enquêtes annuelles de recensement contraint à regrouper plusieurs années de recensement afin d'obtenir des effectifs suffisamment importants et représentatifs pour analyser la situation socioprofessionnelle de la cohorte 1975 vers les âges de 31 et 39 ans. L'Insee conseille de regrouper cinq années d'enquêtes annuelles de recensement (EAR) afin de raisonner sur des données les plus complètes possibles (70 % de la population). Dans le cas de cette étude, on serait amené à regrouper les données des EAR de 2004 à 2008 pour pouvoir raisonner sur l'année centrale 2006[210]. Mais la mobilisation de cette méthode contraindrait à concevoir des classes d'âges qui se chevaucheraient – 27-35 ans pour l'année centrale 2006 ; 33-41 ans

[210] L'année centrale est celle à partir de laquelle on va chercher prioritairement à retrouver un individu, par exemple 2006 pour la période 2004-2008. En cas d'échec, on recherche l'individu dans l'année suivante la plus proche (2007), puis dans l'année précédente la plus proche (2005), puis en N+2 (2008), puis en N-2 (2004).

pour l'année centrale 2013 – ce qui compliquerait considérablement l'analyse. A la recherche d'un compromis entre représentativité, spécification temporelle et cohérence comparative – et en soulignant le fait que la préconisation de l'Insee concerne *a priori* des travaux mobilisant une analyse transversale et non longitudinale des données – le choix a été fait de regrouper cinq EAR pour établir les deuxième et troisième dates d'observation de la cohorte 1975. Toutefois, seules les personnes qui entrent dans les tranches d'âge définies en amont (29 ans à 33 ans d'une part et 37 à 41 ans d'autre part) ont été intégrées à l'échantillon (voir l'annexe 5.4 page 445).

Par exemple, dans le cas de la cohorte 1975 on a d'abord repéré les individus qui appartiennent à cette cohorte de naissance dans le recensement exhaustif de 1999 (date de la première observation). On veut retrouver un maximum d'individus présents dans les EAR vers l'âge de 31 ans (deuxième observation) et vers 39 ans (troisième observation). Deux règles sont imposées : il s'agit d'abord de retrouver les individus dont l'âge est le plus proche de celui du centre de la classe (pour la seconde observation on privilégiera les individus ayant 31 ans). La seconde règle consiste à accorder la primauté à l'information disponible dans l'EAR « centrale » (2006 dans le cas de la deuxième observation). Dans le cas où un individu ne serait pas retrouvé, on recherche ensuite sa présence à l'âge le plus proche possible de l'âge central (32 ans, puis 30 ans, 33 ans, 29 ans). Pour déterminer la deuxième position socioprofessionnelle d'un individu de la cohorte 1975, on a donc d'abord recherché les individus âgés de 31 ans : ils se trouvent dans l'EAR 2006 (pour les personnes nées en 1975), l'EAR 2007 (pour les personnes nées en 1976), l'EAR 2005 (personnes nées en 1974), l'EAR 2008 (personnes nées en 1977) et l'EAR 2004 (personnes nées en 1973). On a fait de même pour l'âge de 32 ans, puis pour celui de 30 ans, etc.

Cette solution permet à la fois de conserver des effectifs suffisants pour autoriser une analyse statistique poussée des données (5 680 individus) mais aussi de travailler sur les classes d'âges assez homogènes. Une pondération a par ailleurs été mise en place pour redresser la population « retrouvée » sur celle observée lors de la première observation (voir l'annexe 5.5 page 446).

Annexe 5.4. Sélection des échantillons selon un critère d'âge

	Année de naissance	RP 1968	RP 1975	RP 1982	RP 1990	RP 1999	EAR 2004	EAR 2005	EAR 2006	EAR 2007	EAR 2008	EAR 2012	EAR 2013	EAR 2014	EAR 2015	EAR 2016
Cohorte 1945	1943	25	32	39	47	56	61	62	63	64	69	69	70	71	72	73
	1944	24	31	38	46	55	60	61	62	63	64	68	69	70	71	72
	1945	**23**	**30**	**37**	45	54	59	60	61	62	63	67	68	69	70	71
	1946	22	29	36	44	53	58	59	60	61	62	66	67	68	69	70
	1947	21	28	35	43	52	57	58	59	60	61	65	66	67	68	69
Cohorte 1960	1958	10	17	24	32	41	46	47	48	49	50	54	55	56	57	58
	1959	9	16	23	31	40	45	46	47	48	49	53	54	55	56	57
	1960	8	15	**22**	**30**	**39**	44	45	46	47	48	52	53	54	55	56
	1961	7	14	21	29	38	43	44	45	46	47	51	52	53	54	55
	1962	6	13	20	28	37	42	43	44	45	46	50	51	52	53	54
Cohorte 1975	1973	-	6	9	17	26	31	32	33	34	35	39	40	41	42	43
	1974	-	1	8	16	25	30	31	32	33	34	38	39	40	41	42
	1975	-	0	7	15	**24**	29	30	**31**	32	33	37	38	**39**	40	41
	1976	-	-	6	14	23	28	29	30	31	32	36	37	38	39	40
	1977	-	-	5	13	22	27	28	29	30	31	35	36	37	38	39

Note : en jaune, les âges retenus pour définir la première observation (22-24 ans) ; en vert les âges retenus pour définir la deuxième observation (30-31 ans) ; en bleu les âges retenus pour défini la troisième observation (37-39 ans). Les âges en gras correspondent au centre de la classe.

Lecture : lors de leur première observation, les membres de la cohorte 1945 sont âgé·e·s de 21 à 25 ans (RP 1968).

Annexe 5.5. Calcul de la pondération des individus dans l'EDP

Le suivi longitudinal nécessite de « retrouver » les individus EDP à trois dates successives d'observation. C'est le cas de 81 % des individus de la cohorte 1945 présents dans l'EDP en 1968 ; de 81 % de ceux·elles de la cohorte 1960 en 1982 mais de seulement 14 % dans la cohorte 1975 – ce faible taux de personnes retrouvées s'explique par le passage des recensements exhaustifs aux enquêtes annuelles de recensement. La pondération a pour objectif de redresser l'échantillon composé d'individus présents aux trois dates d'observation pour le rendre représentatif de l'ensemble des individus présents lors de la première observation. Elle est conçue pour limiter les conséquences d'un biais d'attrition (surreprésentation ou sous-représentation de certaines catégories) mais ne cherche pas à extrapoler les effectifs au niveau national.

Chaque cohorte a fait l'objet d'un redressement par calage sur marge. Les variables utilisées pour redresser les trois échantillons ont été sélectionnées en recourant à des régressions logistiques afin d'identifier celles qui contribuent le plus à expliquer le fait d'être ou non « retrouvé » aux trois dates : il s'agit du sexe, du niveau de diplôme regroupé en T1 et du groupe socioprofessionnel en T1. Pour la cohorte 1975, la taille de la commune (qui détermine le plan de sondage des enquêtes annuelles de recensement) a également été prise en compte. Une pondération a été calculée pour chaque cohorte sur la population totale (femmes et hommes ensemble).

Tableau 1. Poids moyens parmi l'ensemble de la population EDP

	Hommes	Femmes
Cohorte 1945	1,31	1,17
Cohorte 1960	1,28	1,17
Cohorte 1975	6,95	7,15

Source : EDP 2016 (Insee).
Lecture : le poids moyen associé à un homme de la cohorte 1945 est égal à 1,31.

Le recours à la pondération ne modifie qu'à la marge la répartition observée des effectifs en matière de sexe, de niveau de diplôme et de groupe socioprofessionnel (à la première observation). Elle permet par contre de rétablir les équilibres entre les populations urbaines et rurales pour la cohorte 1975.

Annexe 5.6. Matrices des coûts de substitution

Plutôt que de définir des coûts de substitution *a priori*, le choix a été fait de les déterminer à partir des probabilités de transition entre états observées dans l'échantillon. Les tableaux suivants présentent les matrices des coûts de substitution pour les six populations. Ils se lisent de la façon suivante : chez les femmes de la cohorte 1945, les transitions entre les états « cadres et professions intellectuelles supérieures » et « professions intermédiaires » sont plus fréquentes que celles entre « cadres et professions intellectuelles supérieures » et «ouvrière peu qualifié ». Cela se traduit par un coût de substitution moins élevé dans le premier cas (1,89) que dans le second (2).

Tableau 1. Femmes de la cohorte 1945

	Agri. et "indép."	Cadres et PIS	Prof. Inter.	Employées qualifiées	Employées peu qualifiées	Ouvrières qualifiées	Ouvrières peu qualifiées	Sans emploi	Autres
Agricultrices et "indépendantes"	0	1,99	1,97	1,95	1,89	1,96	1,69	1,67	1,99
Cadres et prof. intel. sup.	1,99	0	1,89	1,96	1,98	2	2	1,89	1,77
Professions intermédiaires	1,97	1,89	0	1,87	1,93	1,94	1,98	1,84	1,69
Employées qualifiées	1,95	1,96	1,87	0	1,92	1,95	1,96	1,73	1,91
Employées peu qualifiées	1,89	1,98	1,93	19,92	0	1,92	1,89	1,63	1,95
Ouvrières qualifiées	1,96	2	1,94	1,95	1,92	0	1,83	1,69	1,99
Ouvrières peu qualifiées	1,69	2	1,98	1,96	1,89	1,83	0	1,6	1,98
Sans emploi	1,67	1,89	1,84	1,72	1,63	1,69	1,6	0	1,72
Autres	1,99	1,77	1,69	1,91	1,95	1,99	1,98	1,72	0

Tableau 2. Hommes de la cohorte 1945

	Agri. et "indép."	Cadres et PIS	Prof. Inter.	Employés qualifiés	Employés peu qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers peu qualifiés	Sans emploi	Autres
Agriculteurs et « indépendants »	0	1,94	1,9	1,97	1,9	1,83	1,57	1,9	1,96
Cadres et prof. intel. sup.	1,94	0	1,78	1,91	1,96	1,99	1,99	1,88	1,75
Employés qualifiés	1,97	1,91	1,74	0	1,95	1,93	1,96	1,91	1,9
Employés peu qualifiés	1,9	1,96	1,82	1,95	0	1,9	1,94	1,93	1,97
Ouvriers qualifiés	1,83	1,99	1,84	1,93	1,9	0	1,62	1,8	1,8
Ouvriers peu qualifiés	1,57	1,99	1,94	1,96	1,94	1,92	0	1,85	1,9
Professions intermédiaires	1,9	1,78	0	1,74	1,82	1,84	1,94	1,85	1,74
Sans emploi	1,9	1,88	1,85	1,91	1,93	1,8	1,85	0	1,97
Autres	1,96	1,75	1,74	1,93	1,96	1,8	1,9	1,97	0

Tableau 3. Femmes de la cohorte 1960

	Agri. et "indép."	Cadres et PIS	Prof. Inter.	Employées qualifiées	Employées peu qualifiées	Ouvrières qualifiées	Ouvrières peu qualifiées	Sans emploi	Autres
Agricultrices et "indépendantes"	0	1,97	1,92	1,90	1,90	1,96	1,94	1,75	1,98
Cadres et prof. intel. sup.	1,97	0	1,80	1,94	1,99	1,99	2	1,88	1,75
Professions intermédiaires	1,92	1,80	0	1,76	1,92	1,90	1,97	1,84	1,65
Employées qualifiées	1,89	1,94	1,76	0	1,63	1,91	1,92	1,73	1,82
Employées peu qualifiées	1,90	1,99	1,92	1,63	0	1,90	1,86	1,63	1,97
Ouvrières qualifiées	1,97	1,99	1,91	1,91	1,90	0	1,68	1,75	1,99
Ouvrières peu qualifiées	1,94	2	1,97	1,92	1,86	1,68	0	1,65	1,99
Sans emploi	1,75	1,88	1,84	1,73	1,63	1,75	1,65	0	1,83
Autres	1,98	1,75	1,65	1,82	1,97	1,99	1,99	1,83	0

Tableau 4. Hommes de la cohorte 1960

	Agri. et "indép."	Cadres et PIS	Prof. Inter.	Employés qualifiés	Employés peu qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers peu qualifiés	Sans emploi	Autres
Agriculteurs et « indépendants »	0	1,9	1,89	1,96	1,93	1,85	1,9	1,89	1,94
Cadres et prof. intel. sup.	1,9	0	1,72	1,92	1,96	1,98	1,99	1,92	1,71
Professions intermédiaires	1,89	1,72	0	1,74	1,8	1,8	1,92	1,84	1,73
Employés qualifiés	1,96	1,92	1,74	0	1,74	1,89	1,94	1,9	1,92
Employés peu qualifiés	1,93	1,96	1,8	1,74	0	1,83	1,89	1,89	1,98
Ouvriers qualifiés	1,85	1,98	1,8	1,89	1,83	0	1,52	1,73	1,85
Ouvriers peu qualifiés	1,9	1,99	1,92	1,94	1,89	1,52	0	1,77	1,93
Sans emploi	1,89	1,92	1,84	1,9	1,89	1,73	1,74	0	1,94
Autres	1,94	1,71	1,73	1,92	1,98	1,85	1,93	1,94	0

Tableau 5. Femmes de la cohorte 1975

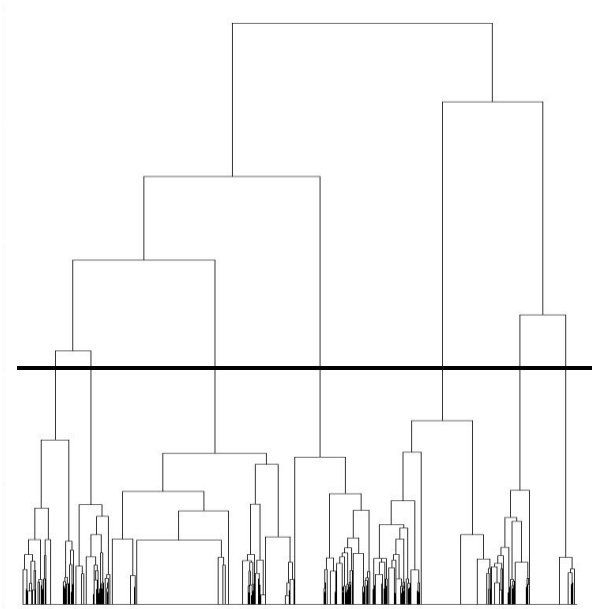
	Agri. et "indép."	Cadres et PIS	Prof. Inter.	Employées qualifiées	Employées peu qualifiées	Ouvrières qualifiées	Ouvrières peu qualifiées	Sans emploi	Autres
Agricultrices et « indépendantes »	0	1,96	1,84	1,78	1,88	1,93	1,96	1,91	1,99
Cadres et prof. intel. sup.	1,96	0	1,72	1,94	1,96	1,99	1,99	1,94	1,7
Professions intermédiaires	1,84	1,72	0	1,68	1,82	1,8	1,91	1,87	1,58
Employées qualifiés	1,78	1,94	1,68	0	1,43	1,86	1,8	1,64	1,81
Employées peu qualifiés	1,88	1,96	1,82	1,43	0	1,88	1,86	1,8	1,97
Ouvrières qualifiées	1,93	1,99	1,8	1,86	1,88	0	1,73	1,88	1,98
Ouvrières peu qualifiées	1,95	1,99	1,91	1,8	1,86	1,73	0	1,8	1,99
Sans emploi	1,92	1,94	1,87	1,64	1,8	1,88	1,8	0	1,96
Autres	1,99	1,71	1,58	1,81	1,97	1,98	1,99	1,96	0

Tableau 6. Hommes de la cohorte 1975

	Agri. et "indép."	Cadres et PIS	Prof. Inter.	Employés qualifiés	Employés peu qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers peu qualifiés	Sans emploi	Autres
Agricultrices et "indépendantes"	0	1,9	1,86	1,94	1,96	1,79	1,89	1,93	1,96
Cadres et prof. intel. sup.	1,9	0	1,68	1,9	1,97	1,,95	1,97	1,92	1,62
Professions intermédiaires	1,86	1,68	0	1,68	1,77	1,77	1,85	1,82	1,66
Employées qualifiées	1,94	1,9	1,68	0	1,69	1,88	1,92	1,86	1,88
Employées peu qualifiées	1,96	1,97	1,77	1,69	0	1,76	1,87	1,96	1,99
Ouvrières qualifiées	1,79	1,95	1,77	1,88	1,76	0	1,51	1,72	1,95
Ouvrières peu qualifiées	1,89	1,97	1,85	1,92	1,87	1,51	0	1,8	1,96
Sans emploi	1,93	1,93	1,82	1,96	1,96	1,72	1,86	0	1,99
Autres	1,96	1,62	1,66	1,88	1,99	1,95	1,96	1,99	0

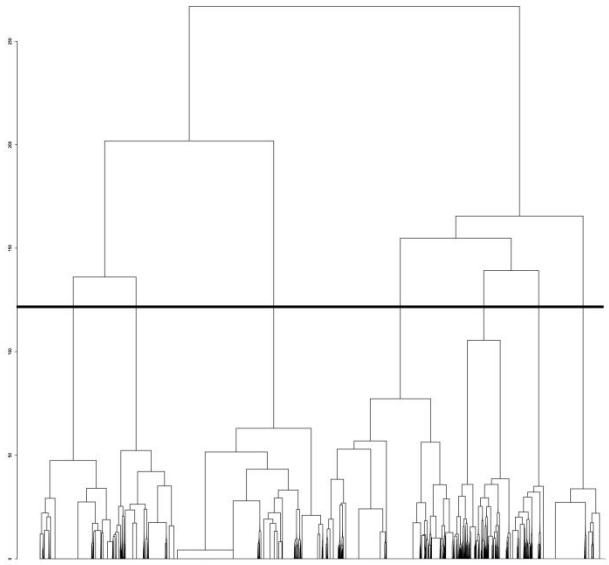
Annexe 5.7. Dendrogrammes

Figure 1. Dendrogramme de la classification : femmes de la cohorte 1945



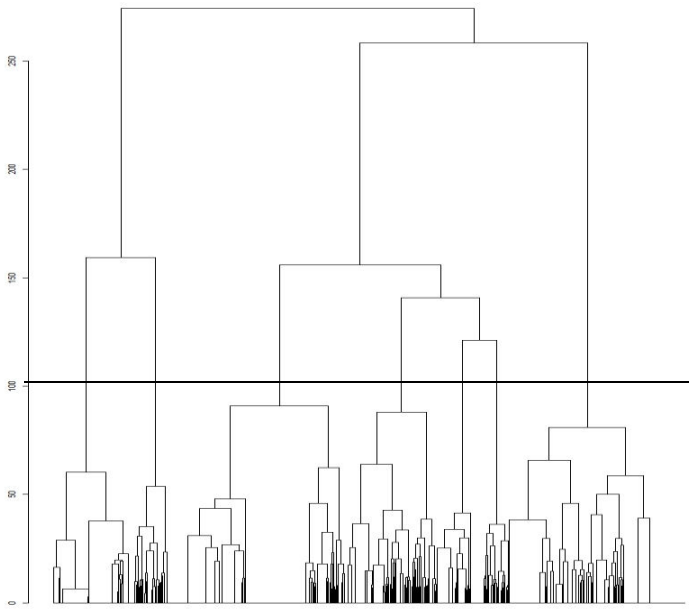
Source : EDP 2016 (RP 1968, RP 1975, RP 1982), Insee.

Figure 2. Dendrogramme de la classification : hommes de la cohorte 1945



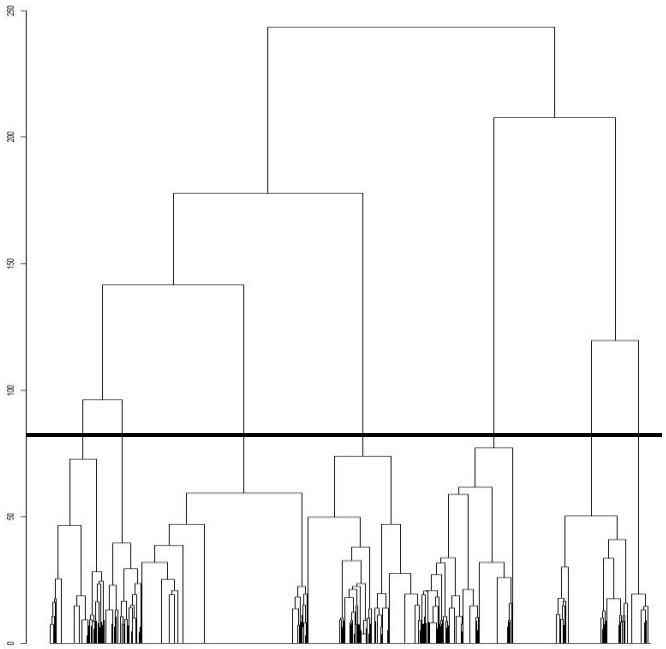
Source : EDP 2016 (RP 1968, RP 1975, RP 1982), Insee.

Figure 3. Dendrogramme de la classification : femmes de la cohorte 1960



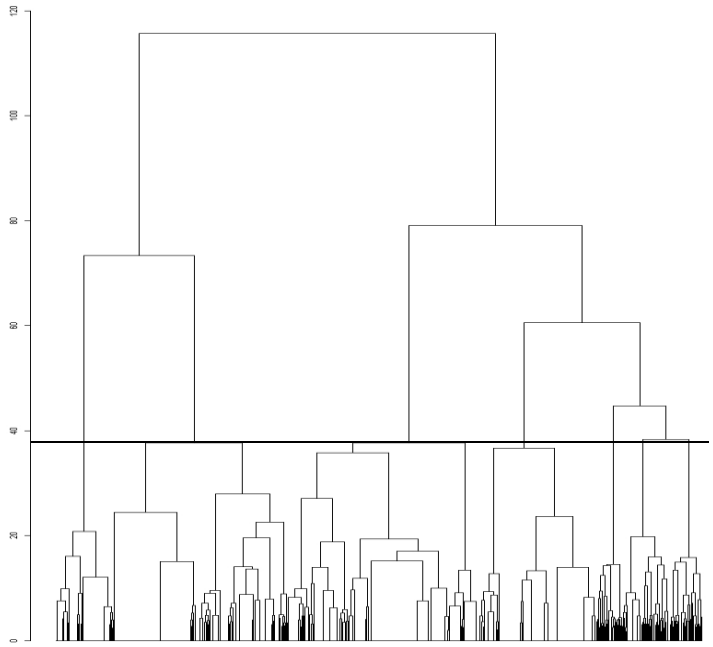
Source : EDP 2016 (RP 1982, RP 1990, RP 1999), Insee.

Figure 4. Dendrogramme de la classification : hommes de la cohorte 1960



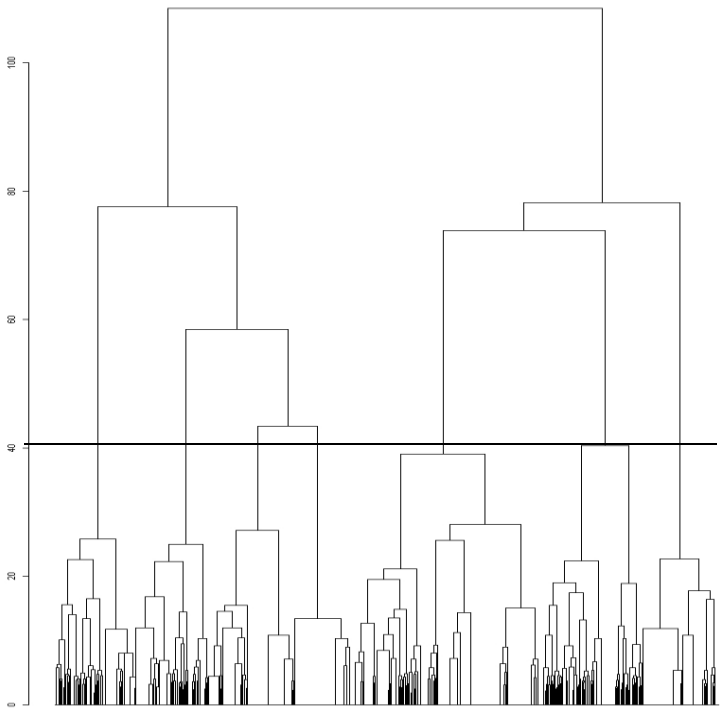
Source : EDP 2016 (RP 1982, RP 1990, RP 1999), Insee.

Figure 5. Dendrogramme de la classification : femmes de la cohorte 1975



Source : EDP 2016 (RP 1999, EAR 2004 à 2008, EAR 2012 à 2016), Insee.

Figure 6. Dendrogramme de la classification : hommes de la cohorte 1975



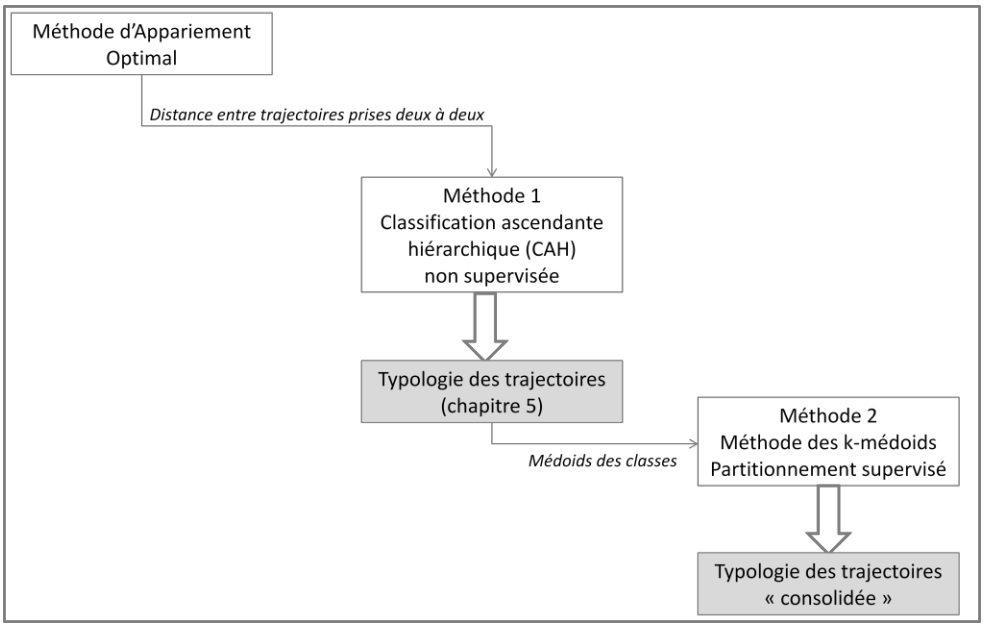
Source : EDP 2016 (RP 1999, EAR 2004 à 2008, EAR 2012 à 2016), Insee.

Annexe 5.8. Comparaison des résultats « bruts » issus de la CAH et des résultats repartitionnés autour des médoides

Dans les travaux qui ont recours à la classification ascendante hiérarchique (CAH) – et en particulier dans ceux qui la construisent à partir de coordonnées d'analyse factorielle – il est d'usage de stabiliser les résultats à l'aide d'une méthode de partitionnement telle que la méthode des k-moyennes ou celle des k-médoids. Selon François Husson, une telle approche permet d'améliorer la qualité de la partition, souvent de façon non décisive (Husson, [non daté], p. 24). Qu'en est-il du cas particulier d'une classification portant sur les « objets séquences » obtenus par le biais d'une méthode d'appariement optimal ?

Pour répondre à cette question, il peut être intéressant de comparer les typologies de parcours professionnels issues de deux méthodes[211]. La première est établie à partir des résultats issus de la CAH « brute » : ce sont ces résultats qui sont présentés tout au long du chapitre 5 et qui ont été obtenus avec la fonction « agnes » du package cluster du logiciel R. La seconde opère un partitionnement à partir des médoides des classes obtenus avec la première classification avec la fonction « pam » (voir le schéma ci-dessous).

Schéma 1. Classification Ascendante Hiérarchique et méthode des k-médoids



[211] La comparaison des classes issues de la CAH et des k-médoids demandant un temps de traitement très long pour chacune des populations, je n'ai pas pu l'effectuer pour les membres de la cohorte 1960.

La comparaison des deux séries de résultats empiriques met en évidence l'instabilité inhérente aux méthodes de partitionnement. Les deux séries de classes ne se recoupent que partiellement. Mais cette instabilité ne traduit aucunement un caractère aléatoire : la comparaison permet au contraire d'illustrer la complexité inhérente à toute méthode classificatoire. Elle invite également à ne pas réifier les résultats qui en sont issus, en particulier en matière d'estimation des poids de chaque classe.

1. Comparaison des typologies (CAH *versus* k-médoids)

Comme la méthode des k-moyennes, la méthode des k-médoids permet de déterminer le nombre de classes *a priori*. Mais là où un algorithme basé sur les k-moyennes agrège les éléments d'une classe autour de sa valeur moyenne (le centroide), la méthode des k-médoids effectue cette agrégation autour d'un objet prédominant dans la classe, le médoide, ce qui rend la méthode insensible aux objets isolés. Les résultats issus des deux méthodes divergent parfois assez largement.

1.1. Femmes de la cohorte 1945

Parmi les carrières des femmes de la cohorte 1945, seuls les types de parcours marqués par le non-emploi et ceux construits autour des carrières dans les professions intermédiaires présentent des frontières assez stables : plus de 90 % d'entre eux relèvent de la même classe quelle que soit la méthode de classification utilisée (voir le tableau 1 page 456).

Dans les autres cas, la typologie issue de la méthode des k-médoids diffère assez largement de celle obtenue avec la CAH :

- La classe issue de la CAH qui regroupe les parcours construits autour des positions de cadres et professions intellectuelles supérieures n'apparait pas dans la classification obtenue avec la méthode des k-médoids : parce qu'elle rassemble de faibles effectifs, elle est assimilée à la classe construite autour des positions de professions intermédiaires, soulignant ainsi la forte proximité de ces deux groupes socioprofessionnels dans cette population.

- La majorité des parcours construits autour de la position d'ouvrière peu qualifiée relève d'une classe qui lui est propre (62 %) mais un quart de ces parcours (27 %) est associé aux parcours d'employées peu qualifiées (type 1), ce qui illustre les liens forts qui existent entre les emplois présentant un faible niveau de qualification. Le type 1 rassemble également des parcours éloignés de l'emploi auxquels sont particulièrement exposées les femmes qui occupent des emplois peu qualifiés. En conséquence, la classe construite autour des positions d'employées peu qualifiées dans la CAH est, avec la méthode des k-médoids, scindée en deux : d'un côté, les parcours que l'on peut qualifier de « stables » dans les positions d'employées peu qualifiées et de l'autre ceux qui présentent des similarités avec les carrières d'ouvrières peu qualifiées.
- Suivant la même logique, la typologie issue de la CAH ne fait apparaitre qu'un groupe de parcours construits autour des positions d'employées qualifiées. Mais avec la méthode des k-médoids, seule la moitié de ces femmes relèvent d'un parcours stable comme employée qualifiée (type 5) alors qu'un quart est plutôt associé à des parcours marqués par une arrivée différée dans le système d'emploi (type 3) et un cinquième est plus proche des parcours très éloignés de l'emploi (type 4).
- Les parcours d' « indépendantes » qui représentent 6 % des parcours identifiés avec la CAH sont eux aussi éclatés en trois sous-groupes : le premier rassemble les parcours d' « indépendantes » et ceux d'employées peu qualifiées (type 1), le deuxième assimile les parcours d' « indépendantes » à ceux d'ouvrières peu qualifiées (type 2) et le troisième groupe regroupe des carrières marquées par leur distance vis-à-vis de l'emploi (type 4). La méthode des k-médoids permet donc de différencier aisément les différents canaux qui conduisent les femmes à l'indépendance.

Tableau 1. Femmes de la cohorte 1945

CAH \ k-médoids	1	2	3	4	5	6	7	Total
Parcours autour des positions d'ouvrières peu qualifiées	27 % (421)	62 % (956)	0 % (0)	9 % (137)	0 % (0)	0 % (0)	2 % (33)	100 %
Parcours autour des positions d'agricultrices, artisanes, commerçantes, cheffes d'ent.	27 % (281)	23 % (246)	5 % (51)	23 % (240)	8 % (88)	2 % (23)	12 % (126)	100 %
Parcours autour des positions d'employées qualifiées	2 % (77)	1 % (46)	27 % (883)	19 % (635)	48 % (1615)	1 % (49)	1 % (26)	100 %
Parcours marqués par un lien lâche avec l'emploi	6 % (343)	0 % (0)	1 % (35)	91 % (4885)	s	2 % (116)	s	100 %
Parcours autour des positions dans les professions intermédiaires	7 % (135)	2 % (30)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	92 % (1806)	s	100 %
Parcours autour des positions d'employées peu qualifiées	39 % (878)	3 % (70)	1 % 25)	0 % (0)	2 % (49)	1 % (29)	53 % (1198)	100 %
Parcours autour des positions de cadres et professions intel. sup.	11 % (61)	17 % (94)	0 % (0)	0 % (0)	5 % (30)	67 % (380)	s	100 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine.
Population : femmes nées entre 1943 et 1947, « retrouvées » aux trois dates d'observation.
Notes : S : les effectifs inférieurs ou égaux à 11 ont été supprimés. Données pondérées.
Du fait des arrondis et effectifs soumis au secret statistique, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : 27 % des femmes de la cohorte 1945 qui relèvent, selon les résultats de la CAH, d'une classe construite autour des carrières d'ouvrières peu qualifiées appartiennent à la première classe de la typologie obtenue après avoir appliqué la méthode des k-médoids (n= 421).

1.2. Hommes de la cohorte 1945

Chez les hommes de la cohorte 1945, les parcours dont les frontières sont assez stables (au moins 80 % de concordances entre les deux méthodes) sont au nombre de quatre (voir le tableau 2 page suivante). Il s'agit :

- Des parcours construits autour des positions de cadres et professions intellectuelles supérieures.
- Des parcours construits autour des positions d'employés qualifiés.
- Des parcours construits autour des professions intermédiaires.
- Des parcours construits autour des positions d' « indépendants ».

Les parcours aux frontières floues sont plus fréquents dans le salariat d'exécution :

- Les parcours construits autour de la position d'ouvrier qualifié ne concordent que dans 71 % des cas. Dans un quart des cas, la méthode des k-médoids assimile ces trajectoires aux parcours d'ouvriers peu qualifiés (type 2).
- Les carrières d'ouvriers peu qualifiés (qui forment un groupe unique dans la classification issue de la CAH) sont réparties dans deux groupes avec la méthode des k-médoids : le premier rassemble les emplois peu qualifiés (type 1) alors que le second est composé de parcours construits au sein du salariat ouvrier, qu'ils s'agissent d'emploi qualifiés ou non (type 3).
- Avec la méthode des k-médoids, les parcours d'employés peu qualifiés ne forment pas une classe unique comme avec la CAH mais sont répartis de façon relativement équilibrée dans les autres classes.

Tableau 2. Hommes de la cohorte 1945

CAH \ k-médoids	1	2	3	4	5	6	7	Total
Parcours autour des positions d'ouvriers peu qualifiés	51 % (1258)	9 % (215)	40 % (988)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	100 %
Parcours autour des positions d'agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'ent.	4 % (82)	80 % (1487)	4 % (79)	0 % (0)	2 % (46)	9 % (172)	S	99 %
Parcours autour des positions d'ouvriers qualifiés	0 % (0)	4 % (173)	24 % (1180)	71 % (3418)	0 % (0)	1 % (52)	S	100 %
Parcours autour des positions dans les professions intermédiaires	2 % (71)	1 % (25)	4 % (145)	0 % (0)	10 % (405)	81 % (3189)	2 % (90)	100 %
Parcours autour des positions de cadres et professions intel. sup.	s	1 % (22)	s	0 % (0)	88 % (1792)	9 % (190)	1 % (28)	99 %
Parcours autour des positions d'employés peu qualifiés	11 % (155)	12 % (173)	1 % (19)	11 % (150)	13 % (179)	22 % (309)	30 % (417)	101 %
Parcours autour des positions d'employés qualifiés	4 % (45)	s	3 % (31)	2 % (27)	0 % (0)	3 % (41)	87 % (1026)	100 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine.
Population : hommes nés entre 1943 et 1947 présents aux trois dates d'observation.
Notes : S : les effectifs inférieurs ou égaux à 11 ont été supprimés. Données pondérées.
Du fait des arrondis et effectifs soumis au secret statistique, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : 51 % des hommes de la cohorte 1945 qui relèvent, selon les résultats de la CAH, d'une classe construite autour des carrières d'ouvriers qualifiés appartiennent à la première classe de la typologie obtenue après avoir appliqué la méthode des k-médoids (n= 1 258).

1.3. Femmes de la cohorte 1975

Chez les femmes de la cohorte 1975, seules les carrières construites autour du groupe des cadres et professions intellectuelles affichent un taux de correspondance élevé entre les deux méthodes (90 %).

Les parcours aux frontières floues sont de deux types (voir le tableau 3 page suivante) :

- Seuls 61 % des carrières agrégées autour des professions intermédiaires avec la CAH sont identifiées comme telles avec la méthode des k-médoids. Les autres parcours de ce type sont agrégés avec des carrières d'employées qualifiées, soulignant la proximité de ces deux groupes socioprofessionnels – les mobilités promotionnelles au départ du groupe d'employées qualifiées et à destination des professions intermédiaires sont assez fréquentes.
- De même, les parcours marqués par un lien lâche avec l'emploi sont regroupés dans une classe unique avec la CAH. La méthode des k-médoids différencie les parcours très éloignés de l'emploi (type 7) de ceux qui constituent plutôt des arrivées différées dans le système d'emploi (type 2).

Les autres types de parcours identifiés avec la CAH ne ressortent pas de la classification opérée à partir des k-médoids. Il s'agit des classes aux effectifs les plus faibles.

- Les parcours construits autour des positions d'agricultrices, artisanes, commerçantes et cheffes d'entreprise ne représentent que 3 % des parcours identifiés avec la CAH : avec la méthode des k-médoids, ils ne forment pas une classe en tant que telle mais se répartissent dans trois types de parcours : les parcours d' « indépendantes » proche du salariat supérieur (des cadres qui fondent leur propre entreprise à partir de 30 ans), les parcours marqués par un certain éloignement de l'emploi et les parcours d' « indépendantes » assimilables à ceux des employées qualifiées et professions intermédiaires.
- La typologie issue de la CAH distingue les parcours construits autour des positions d'ouvrière qualifiée de ceux élaborés autour des emplois d'ouvrières peu qualifiées. Ce n'est pas le cas avec la méthode des k-médoids qui agrège ces deux types de parcours en une classe unique.

Tableau 3. Femmes de la cohorte 1975

CAH \ k-médoids	1	2	3	4	5	6	7	Total
Parcours autour des positions de cadres et professions intel. sup.	90 % (2325)	1 % (23)	0 % (0)	7 % (194)	s	0 % (0)	2 % (52)	100 %
Parcours autour des positions dans les professions intermédiaires	5 % (320)	3 % (172)	61 % (3791)	31 % (1951)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	100 %
Parcours autour des positions d'employées qualifiées	s	1 % (49)	1 % (85)	24 % (1385)	52 % (2932)	20 % (1155)	1 % (73)	100 %
Parcours marqués par un lien lâche avec l'emploi	0 % (0)	38 % 1397)	0 % (0)	s	0 % (0)	5 % (189)	57 % (2094)	100 %
Parcours autour des positions d'agricultrices, artisanes, commerçantes, cheffes d'ent.	18 % (128)	23 % (167)	4 % (29)	28 % (202)	7 % (53)	12 % (84)	9 % (65)	101 %
Parcours autour des positions d'ouvrières peu qualifiées	s	46 % 532)	5 % (53)	13 % (155)	2 % (20)	22 % (262)	13 % (147)	100 %
Parcours autour des positions d'ouvrières qualifiées	7 % (60)	31 % (256)	10 % (84)	17 % (138)	4 % (29)	19 % (157)	11 % (94)	99 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine.
Population : femmes nées entre 1973 et 1977, « retrouvées » aux trois dates d'observation.
Notes : S : les effectifs inférieurs ou égaux à 11 ont été supprimés. Données pondérées.
Du fait des arrondis et effectifs soumis au secret statistique, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : 90 % des femmes de la cohorte 1975 qui relèvent, selon les résultats de la CAH, d'une classe construite autour des carrières de cadres et professions intellectuelles supérieures appartiennent à la première classe de la typologie obtenue après avoir appliqué la méthode des k-médoids (n= 2 325).

1.4. Hommes de la cohorte 1975

Chez les hommes de la cohorte 1975, les parcours stables dans les deux classifications relèvent de trois types (voir le tableau 4 page 461) :

- Les parcours construits autour des emplois d'ouvriers peu qualifiés (97 % de correspondances entre CAH et k-médoids).
- Les parcours construits autour des emplois d'ouvriers qualifiés (95 % de correspondances).
- Les parcours construits autour des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures (92 % de correspondances).

Les frontières entre les parcours sont plus floues pour quatre types de carrière :

- Seuls 65 % des individus classés dans les parcours construits autour des professions intermédiaires avec la CAH appartiennent à une classe de ce type avec la méthode des k-médoids. Une partie importante d'entre eux est classée dans une catégorie qui regroupe à la fois des carrières construites autour des professions intermédiaires mais aussi des employés qualifiés et des parcours marqués par une arrivée différée dans le système d'emploi (type 3).
- Les parcours construits autour des positions d'employés qualifiés sont eux aussi éclatés dans plusieurs classes : une courte majorité (54 %) des carrières relève d'un type spécifique aux employés qualifiés mais 18 % s'inscrivent dans la classe décrite précédemment (type 3) et les autres relèvent de carrières d'ouvriers peu qualifiés (type 5) ou d'un type construit autour des carrières menées au sein des professions intermédiaires (type 6).
- Les parcours construits autour des carrières d'agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise se répartissent dans les deux classes caractéristiques des parcours construits autour des professions intermédiaires (type 3 et type 6) et dans le type 4 qui regroupe principalement des parcours d'employés qualifiés.
- La classe identifiée avec la CAH comme typique des parcours marqués par une arrivée différée dans le système d'emploi se répartit, avec la méthode des k-médoids, dans trois autres types de carrières : la classe 3 (déjà décrite) et deux classes typiques des parcours d'ouvriers peu qualifiés et qualifiés (types 2 et 5). Cette classification alternative montre bien en quoi l'accès tardif au système d'emploi après une période sans emploi devient commun pour la cohorte 1975 au sein du salariat d'exécution.

Tableau 4. Hommes de la cohorte 1975

CAH \ k-médoids	1	2	3	4	5	6	7	Total
Parcours autour des positions d'agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'ent.	46 % (981)	8 % (168)	3 % (56)	11 % (234)	11 % (234)	14 % (297)	7 % (150)	100 %
Parcours marqués par une arrivée différée dans le système d'emploi	8 % (159)	24 % (511)	23 % (474)	16 % (332)	28 % (584)	1 % (17)	1 % (28)	101 %
Parcours autour des positions dans les professions intermédiaires	s	0 % (18)	28 % (1544)	s	1 % (30)	65 % (3596)	7 % (379)	101 %
Parcours autour des positions d'employés qualifiés	0 % (12)	7 % (203)	18 % (540)	54 % (1595)	10 % (281)	9 % (252)	2 % (72)	100 %
Parcours autour des positions d'ouvriers peu qualifiés	s	2 % (39)	s	1 % (14)	97 % (1810)	0 % (0)	0 % (0)	100 %
Parcours autour des positions d'ouvriers qualifiés	0 % (0)	95 % (1262)	5 % (67)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	100 %
Parcours autour des positions de cadres et professions intel. sup.	0 % (0)	0 % (0)	2 % (53)	2 % (68)	0 % (0)	4 % (134)	92 % (2996)	100 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine.
Population : hommes nés entre 1973 et 1977 présents aux trois dates d'observations.
Notes : S : les effectifs inférieurs ou égaux à 11 ont été supprimés. Données pondérées.
Du fait des arrondis et effectifs soumis au secret statistique, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : 46 % des hommes de la cohorte 1975 qui relèvent, selon les résultats de la CAH, d'une classe construite autour des carrières d'agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise appartiennent à la première classe de la typologie obtenue après avoir appliqué la méthode des k-médoids (n= 981).

2. Quelques points à retenir

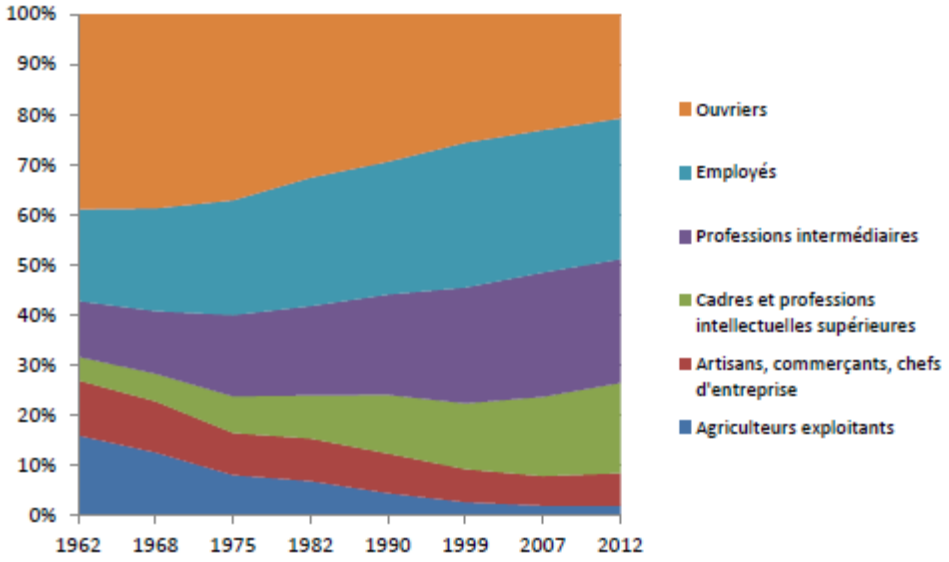
- ⇨ La correspondance entre les deux méthodes de classification est mieux assurée pour les hommes que pour les femmes. Ceci peut s'expliquer en partie par un effet lié au processus de classement (*i.e.* codage) : les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les emplois d'employé·e·s et de professions intermédiaires ; or, ces emplois sont moins bien codés que ceux qui relèvent d'autres groupes socioprofessionnels (Chenu, 1998).
- ⇨ La correspondance entre les classes est plus faible dans la cohorte 1975 que dans la cohorte 1945. On peut y voir un effet de génération – les classes seraient elles-mêmes de plus en plus floues sous l'effet de l'augmentation des mobilités socioprofessionnelles – mais cet affaiblissement de correspondance s'explique avant

tout par la taille de l'échantillon puisque la cohorte 1975 regroupe des effectifs beaucoup moins importants que la cohorte 1945.

- ⇨ Les classes aux effectifs numériques les plus faibles sont les moins stables.
- ⇨ Certaines classes restent stables quelle que soit la cohorte : ceci montre la spécificité de certains parcours. C'est en particulier le cas des parcours de cadres et professions intellectuelles supérieures ; pour peu que ces derniers représentent une part suffisamment importante dans l'ensemble des carrières.
- ⇨ Les frontières sont parfois floues entre les emplois peu qualifiés d'employé·e·s et d'ouvrier·ère·s, ce qui traduit une certaine fluidité de ces emplois pour lesquels aucune qualification n'est (normalement) exigée. Par contre, la division entre employé·e·s et ouvrier·ère·s tient bien lorsqu'il s'agit d'emplois qualifiés.

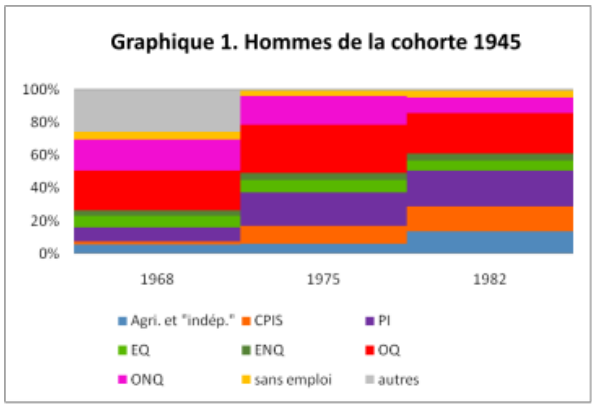
La comparaison de différentes méthodes permet d'illustrer le fait que, comme toute technique statistique, la classification tend à simplifier et à réifier une réalité toujours complexe. C'est d'ailleurs par l'opération de simplification inhérente à l'usage de ces techniques que l'on se donne les moyens de comprendre des phénomènes complexes. Mais cette technique est particulièrement sensible aux effectifs et aux méthodes d'agrégation utilisées. Elle fournit des résultats qui doivent être pris comme des indices plutôt que comme des preuves.

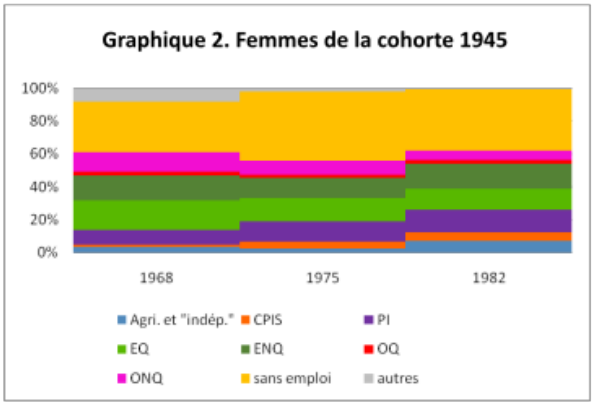
Annexe 5.9. Part de l'emploi par catégorie socioprofessionnelle de 1962 à 2012

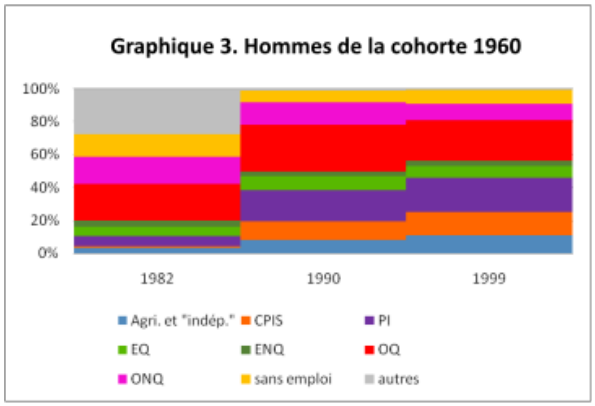


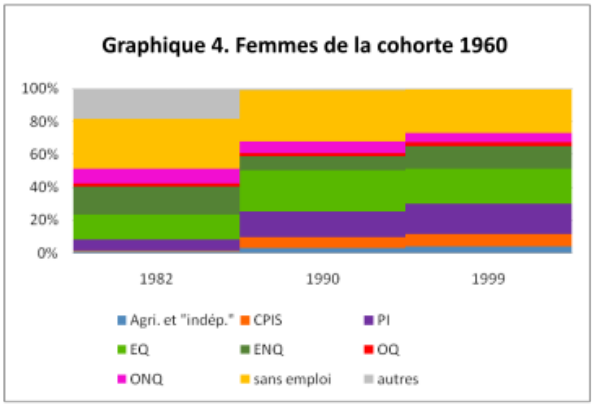
Source : COE (2014) à partir des recensements de la population (pour les années 1962 à 2007) et de l'enquête Emploi de l'Insee (pour 2012). Champ : actif·ve·s ayant un emploi, France métropolitaine, contingent exclu. Lecture : en 1962, les agriculteur·rice·s représentaient 16 % des emplois.

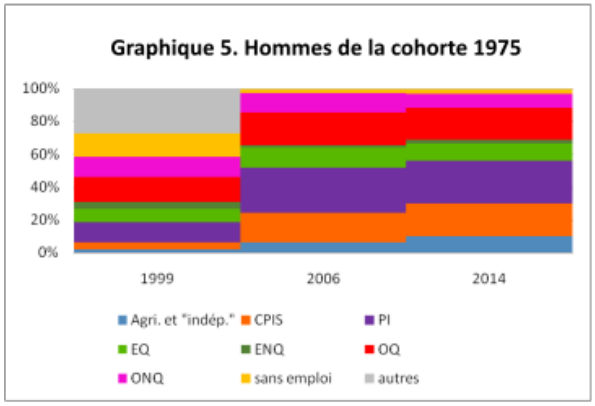
Annexe 5.10. Etats transversaux dans les trois cohortes

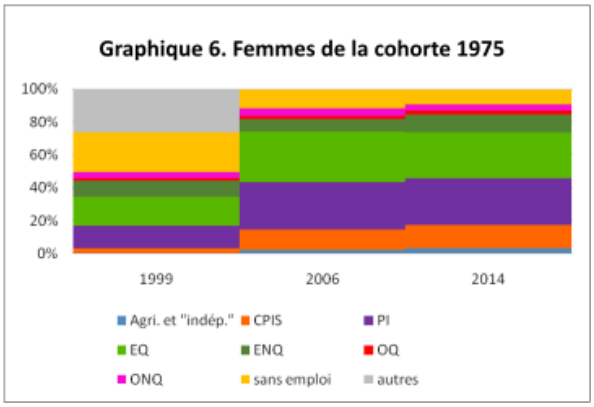












Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine.

Note : la modalité « autres » regroupe les étudiant·e·s, retraité·e·s et militaires du contingent. Chez les hommes, la majorité des individus de la cohorte 1945 classés dans « autres »sont des militaires du contingent ; dans la cohorte 1975 ainsi que dans les populations féminines, la modalité « autres » regroupe essentiellement des étudiant·e·s.

Lecture : en 1968, lors de leur première observation, 6 % des hommes de la cohorte 1945 étaient agriculteurs.

Annexe 5.11. Indépendant·e·s et dirigeant·e·s salarié·e·s d'entreprise : répartition par sexe et secteur d'activité en 2012

	Hommes	Femmes
Construction	21 %	2 %
Services aux entreprises et mixtes	22 %	20 %
Services aux particuliers	16 %	29 %
Industrie	6 %	4 %
Santé	11 %	25 %
Transports	3 %	1 %
Commerce	21 %	19 %
Total	100 %	99 %

Source : Insee , https://www.insee.fr/fr/statistiques/1288050#tableau-figure2a.
Note : du fait des arrondis, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %.
Lecture : en 2012, 21 % des hommes indépendants et dirigeants salariés d'entreprise exerçaient dans le secteur de la construction.

Annexe 5.12. Les 20 métiers contribuant le plus à la ségrégation professionnelle

	Contrib à la ségré-gation	Part du métier dans l'emploi total	Part du métier dans l'emploi des femmes		Contrib à la ségré-gation	Part du métier dans l'emploi total	Part du métier dans l'emploi des hommes
Métiers à forte dominance féminine				**Métiers à forte dominance masculine**			
Agents d'entretien	8,9	5,3	7,7	Conducteurs de véhicules	10,1	3,3	0,6
Aides-soignants	8,4	2,8	5,0	Tech. et AM de la maintenance	6,5	2,1	0,4
Aides à domicile et ménagères	7,9	2,3	4,4	Ouv. qualifiés de la manutention	5,1	2,1	0,7
Assistantes maternelles	7,2	2,0	3,9	Armée, police, pompiers	4,6	1,8	0,6
Secrétaires	6,7	1,9	3,7	Ouv. qualif. 2nd œuvre du bâtim.	4,4	1,2	0,1
Infirmiers, sages-femmes	6,6	2,4	4,2	Personnels d'études et recherche	4,1	1,6	0,5
Enseignants	6,3	5,1	6,8	Ouv. qualif. gros œuvre du bâtim.	4,0	1,1	0,0
Cat. C de la fonction publique	6,2	3,3	5,0	Cadres et technico-commerciaux	3,9	2,6	1,5
Vendeurs	5,6	3,1	4,6	Tech. et agents de maîtrise BTP	3,8	1,2	0,2
Employés de la comptabilité	3,5	1,3	2,3	Personnels études et recherche	3,2	1,6	0,8
Ensemble des dix métiers	67,4	29,6	47,6	**Ensemble des dix métiers**	49,7	18,6	32,1

Source : Briard (2019 [prov.] à partir des enquêtes Emploi 2013 à 2016[212].
Champ : salarié·e·s.
Note : FAP par ordre décroissant de contribution à la ségrégation.
Lecture : 5,3 % des salariés sont agents d'entretien.

[212] Je remercie K. Briard pour m'avoir autorisé à reproduire ce tableau.

Annexes au chapitre 6

Annexe 6.1. Une approche multidimensionnelle des mobilités professionnelles

Depuis 2003, l'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) dispose d'un calendrier rétrospectif qui détaille la situation professionnelle des enquêté·e·s au cours des cinq dernières années. C'est cet outil qui a permis à Thomas Amossé, Corinne Perraudin et Héloïse Petit de retracer les trajectoires professionnelles des salarié·e·s suite à une démission, une fin de contrat ou un licenciement (2011). L'intérêt de leur approche est de saisir les parcours professionnels de façon multidimensionnelle, en prenant en compte non seulement les mobilités socioprofessionnelles mais aussi salariales, en matière de charge d'encadrement et d'intensité du travail. Leur étude montre que « sur l'ensemble des dimensions, les trajectoires stables sont les plus fréquentes : elles représentent la moitié des trajectoires de salaire et d'intensité du travail, six sur dix pour la catégorie socioprofessionnelle, et huit pour les charges d'encadrement. Lorsque ce n'est pas le cas, les évolutions se font plus fréquemment dans le sens d'une amélioration que d'une dégradation […] » (Amossé et *al.*, 2011, p. 86). Les différentes mobilités ne se recoupent donc pas nécessairement : certaines sont plus fréquentes que d'autres. A ce titre, la mobilité socioprofessionnelle apparaît comme un évènement plus rare que la mobilité salariale et que les changements en matière d'intensité du travail.

Cette approche multidimensionnelle permet aux auteur·e.s de définir différentes classes de parcours qui peuvent être regroupés en quatre grands types.

- Les carrières ascendantes (25 %) qui relèvent, dans la grande majorité des cas, d'une amélioration couplée de deux des trois variables de salaire, de catégorie socioprofessionnelle et de position d'encadrement. Au sein de ce type de parcours, on peut distinguer les trajectoires promotionnelles (environ 10 % de l'ensemble des trajectoires) qui concernent en premier lieu des salarié·e·s jeunes, des hommes, des personnes très diplômées et plus souvent issues de grandes entreprises, des travailleur·euse·s de l'industrie, des activités financières et immobilières et des

services aux entreprises. Ces trajectoires apparaissent typiques des débuts de carrière au sein du segment primaire. Les parcours qualifiés de « parcours rotation-promotion » constituent un second sous-type de parcours. Les individus qui en relèvent suivent une pente de trajectoire ascendante plus atténuée dans la première classe : l'ensemble des salarié·e·s de la classe a connu une progression salariale ou socioprofessionnelle mais les situations de cumul sont peu fréquentes (26 %). Ce type de parcours représente 16 % des trajectoires : il concerne en premier lieu les salarié·e·s jeunes et les hommes mais aussi les individus qui présentaient des trajectoires déjà instables en amont et qui ne figurent pas parmi les plus diplômé·e·s. Pour les auteur·e·s, ces parcours représentent une voie d'entrée vers le segment primaire inférieur, « une position intermédiaire entre les deux segments en dessinant des "ports d'entrée" vers le secteur primaire beaucoup plus instables que ceux décrits habituellement » (*ibid*., 2011, p. 90).

- Les trajectoires stables regroupent 40 % des parcours. Elles relèvent de deux types de classes : les trajectoires marquées par une stabilité des salaires, du groupe socioprofessionnel et de la position d'encadrement nommées « stabilité en emploi(s) » (26 %) et les parcours de type « emploi-chômage long » (13,5 %). Alors que les profils des salarié·e·s de la classe « stabilité en emploi(s) » ne présentent pas de spécificité, les seconds sont marqués par une forte féminisation – accompagnée d'un recours important au temps partiel, d'emplois dans le secteur des personnels des services directs aux particulier·ère·s et plus généralement dans le groupe des employé·e·s – et un faible niveau de diplôme. Il s'agit de trajectoires marquées par des retraits temporaires de l'activité : elles seraient caractéristiques du marché secondaire.
- Les trajectoires descendantes représentent 20 % des carrières. Les situations de déclassement (qu'elles soient socioprofessionnelles, salariales ou en matière d'encadrement) regroupent 11 % des parcours et concernent plus souvent les cadres et les salarié·e·s dont l'ancienneté est importante. Il s'agit de « [...] de traits de situations d'emploi initiales stables et plutôt favorisées dans lesquelles les mobilités sont relativement rares et où les ruptures s'accompagnent d'un rebond difficile pour peu que l'on n'ait pas de ressources telles qu'un haut niveau de diplôme » (*ibid*., p. 92). Les trajectoires qualifiées de « parcours de rotations-déclassements » sont

moins répandues (8 %). Elles se caractérisent par des mobilités fréquentes et touchent des salarié·e·s qui débutent leur vie professionnelle. Dans ce contexte, la « rupture initiale s'inscrit dans une trajectoire où les fins de contrat, licenciements ou démissions s'enchaînent à un rythme élevé » (*ibid,* p. 92).

- Le dernier groupe de trajectoires rassemble les « retraits et exclusions du marché du travail » (15 %) qui sont marqués par l'absence de retour à l'emploi ou un retour de courte durée. Il est caractéristique de salarié·e·s plus âgé·e·s et moins diplômé·e·s que la moyenne. Les femmes y sont plus représentées que les hommes. Pour certain·e·s d'entre elles et eux, « les emplois se situaient à la périphérie du monde salarié (travail à domicile, à temps partiel) » (*ibid*, p. 93).

Les auteur·e·s montrent également une influence positive du niveau de diplôme sur l'intégration dans l'emploi, un effet de la taille de l'entreprise employeuse ainsi que des mobilités plus favorables aux hommes qu'aux femmes. Cette étude présente de nombreux intérêts : grâce au suivi longitudinal, elle peut rendre compte de manière fine des processus à l'œuvre dans les trajectoires après une rupture d'emploi. Et en analysant ces résultats à la lumière de la théorie de la segmentation, elle illustre de façon empirique les flux qui alimenteraient chacun des segments du système d'emploi.

Annexe 6.2. Promotions socioprofessionnelles entre 22-24 ans et 30-31 ans

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**	**Cohorte 1945**	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**
Professions intermédiaires	15 %	20 %	18 %	7 %	8 %	9 %
Employé·e·s qualifié·e·s	38 %	28 %	37 %	9 %	16 %	26 %
Employé·e·s peu qualifié·e·s	36 %	71 %	73 %	11 %	49 %	59 %
Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	14 %	14 %	20 %	5 %	6 %	18 %
Ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s	46 %	51 %	57 %	10 %	18 %	39 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : 15 % des hommes de la cohorte 1945 qui appartenaient aux professions intermédiaires à l'âge de 23 ans ont connu une promotion entre 23 et 30 ans.

Annexe 6.3. Promotions socioprofessionnelles entre 30-31 ans et 37-39 ans

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**	**Cohorte 1945**	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**
Professions intermédiaires	19 %	18 %	18 %	7 %	10 %	12 %
Employé·e·s qualifié·e·s	27 %	30 %	28 %	13 %	19 %	19 %
Employé·e·s peu qualifié·e·s	26 %	41 %	68 %	10 %	21 %	67 %
Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	14 %	16 %	17 %	8 %	12 %	20 %
Ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s	30 %	43 %	51 %	10 %	22 %	38 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : 19 % des hommes de la cohorte 1945 qui appartenaient aux professions intermédiaires à l'âge de 30 ans ont connu une promotion entre 30 et 37 ans.

Annexe 6.4. Déclassements socioprofessionnels entre 22-24 ans et 30-31 ans

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**	**Cohorte 1945**	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**
Cadres et prof. intel. sup.	12 %	23 %	29 %	13 %	20 %	21 %
Professions intermédiaires	12 %	15 %	19 %	8 %	15 %	22 %
Employé·e·s qualifié·e·s	4 %	9 %	5 %	5 %	6 %	8 %
Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	12 %	15 %	19 %	20 %	32 %	26 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : 12 % des hommes de la cohorte 1945 qui étaient cadres et professions intellectuelles supérieures à l'âge de 23 ans ont connu un déclassement socioprofessionnel entre 23 et 30 ans.

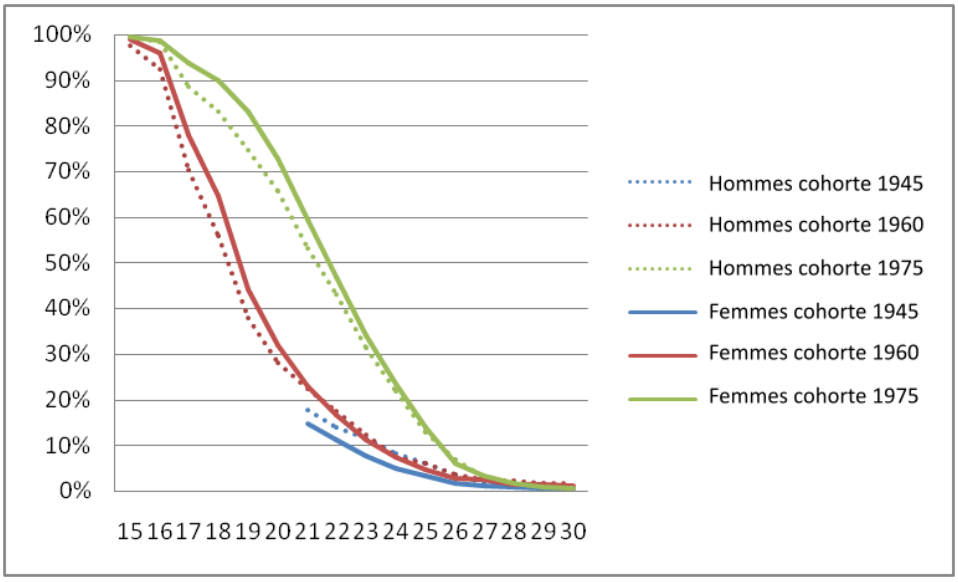
Annexe 6.5. Déclassements socioprofessionnels entre 30-31 ans et 37-39 ans

	Hommes			Femmes		
	Cohorte 1945	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**	**Cohorte 1945**	**Cohorte 1960**	**Cohorte 1975**
Cadres et prof. intel. sup.	6 %	11 %	20 %	6 %	14 %	22 %
Professions intermédiaires	6 %	12 %	19 %	5 %	10 %	19 %
Employé·e·s qualifié·e·s	3 %	4 %	11 %	4 %	7 %	20 %
Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	9 %	12 %	14 %	17 %	28 %	27 %

Source : EDP 2016, Insee. Champ : France métropolitaine. Note : données pondérées.
Lecture : 6 % des hommes de la cohorte 1945 qui étaient cadres et professions intellectuelles supérieures à l'âge de 30 ans ont connu un déclassement socioprofessionnel entre 30 et 37 ans.

Annexes au chapitre 7

Annexe 7.1. Taux de scolarisation des trois cohortes selon l'âge et le sexe



Source : enquêtes Emploi de 1968 à 2007, Insee (producteur), réseau Quételet (diffuseur).
Notes : données pondérées.
Les données qui concernent le taux de scolarisation de la cohorte 1945 avant 21 ans sont manquantes.
Lecture : à 15 ans, le taux de scolarisation des hommes de la cohorte 1960 est de 98 %.

Annexe 7.2. Nomenclature des niveaux de formation (Insee)

Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (de la 6e à la 3e) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.

Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.

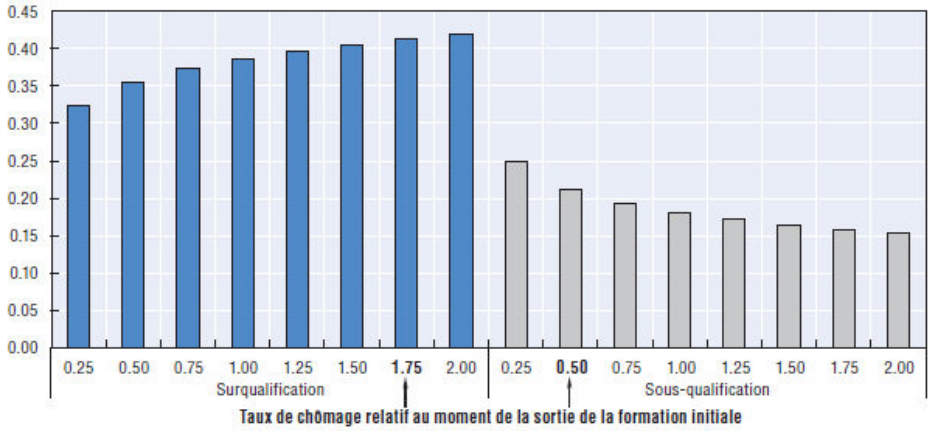
Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, Master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

Annexe 7.3. Déclassement au premier emploi et taux de chômage

Probabilité d'inadéquation dans le premier emploi et état de la conjoncture à l'entrée sur le marché du travail

Probabilité estimée pour différentes valeurs du taux relatif de chômage au moment de la sortie de formation initiale



a) Se référer aux résultats complets de la régression et aux notes du tableau 4.A6.2 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

b) Le taux relatif de chômage est le rapport entre le taux de chômage au moment de la sortie de la formation initiale et le taux de chômage moyen des cinq années précédentes – autrement dit, le logarithme naturel du taux relatif de chômage est égal à un si le taux de chômage de l'année d'embauche s'inscrit dans la moyenne des cinq années précédentes.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932481852

Source : OCDE (2011, p. 234).

Annexe 7.4. Tables de correspondance entre le niveau de diplôme et le groupe socioprofessionnel

Tableau 1. Table de correspondance diplôme/groupe socioprofessionnel utilisée dans l'étude de G. Forgeot et J. Gautié (1997)

	Cadre, professions intell. sup.	Professions intermédiaires	Technicien·ne, contremaître et agent·e de maîtrise	Employé·e qualifié·e	Employé·e peu qualifié·e	Ouvrier·ère qualifié·e	Ouvrier·ère peu qualifié·e
3e cycle universitaire	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
2e cycle universitaire	Sous-diplômé·e	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Supérieur court (1er cycle, BTS, DUT)	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Bac général et brevet de technicien	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Bac technologique et professionnel	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Adéquation	Sur-diplômé·e
CAP/BEP	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Sur-diplômé·e	Adéquation	Sur-diplômé·e
BEPC	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Adéquation
Pas de diplôme ou CEP	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation

Source : Forgeot et Gautié (1997, p. 55).

Tableau 2. Table de correspondance diplôme/groupe socioprofessionnel utilisée pour l'année 1990 dans l'étude de E. Nauze-Fichet et M. Tomasini (2002)

	Cadre, professions intell. sup.	Professions intermédiaires	Technicien·ne, contremaître et agent·e de maîtrise	Employé·e qualifié·e	Employé·e peu qualifié·e	Ouvrier·ère qualifié·e	Ouvrier·ère peu qualifié·e
3e cycle universitaire	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
2e cycle universitaire	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Supérieur court (1er cycle, BTS, DUT)	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Bac général et brevet de technicien	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
Bac technologique et professionnel	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e	Sur-diplômé·e
CAP/BEP	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Adéquation
BEPC	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation	Adéquation
Pas de diplôme ou CEP	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Sous-diplômé·e	Adéquation	Adéquation	Adéquation

Source : Nauze-Fichet et Tomasini (2002, p. 31).

Annexe 7.5. Le reclassement « toutes choses égales par ailleurs »

Régression logistique : « risque » de reclassement entre 1999 et 2006 pour les membres de la cohorte 1975.

	Variables explicatives	Estimation	Std. Error	T Value	Significativité	
	Intercept.	0,32330	0,80436	0,402	0,6878	
Sexe	*Hommes*					
	Femmes	-0,31986	0,17417	-1,836	0,0666	.
Niveau de diplôme à 24 ans	*CAP/BEP*					
	Bac T ou Pro	-0,01564	0,24162	-0,065	0,9484	
	Bac G	-0,26890	0,36580	-0,735	0,4624	
	Bac +2	-1,25173	0,22581	-5,543	3.75e-08	***
	Bac +3+	-3,18986	0,35733	-8,927	<2e-16	***
Secteur d'activité en 1999	Construction	0,58500	0,41208	1,420	0,1560	
	Industrie	-0,14281	0,29436	-0,485	0,6277	
	Transports et communications	-0,64408	0,55905	-1,152	0,2495	
	Commerce, hôtellerie, restauration					
	Serv. pub., recherche et développement	0,10137	0,23332	0,434	0,6640	
	Autre tertiaire	0,19501	0,28003	0,696	0,4863	
Type de parcours (chapitre 5)	"Independant·e·s"	0,24806	2,00935	0,123	0,9018	
	Cadres et prof. intel. sup.	6,42427	1,17613	5,462	5.86e-08	***
	Professions intemédiaires	2,12007	0,82989	2,555	0,0108	.
	Employé·e·s qualifiées	0,56978	0,80074	0,712	0,4768	
	Employé·e·s peu qualifiées					
	Ouvrier·ère·s qualifié·e·s	0,57309	0,85669	0,669	0,5037	
	Ouvrier·ère·s peu qualifié·e·s	-0,39039	0,80040	-0,450	0,6526	
Secteur d'activité en 2006	Construction	0,29284	0,36146	0,810	0,4180	
	Industrie	-0,08235	0,60430	-0,271	0,7867	
	Transports et communications	0,40290	0,42004	0,959	0,3377	
	Commerce, hôtellerie, restauration					
	Serv. pub., recherche et développement	-0,23393	0,24915	-0,939	0,3480	
	Autre tertiaire	-0,21650	0,30317	-0,714	0,4753	

Population : membres de la cohorte 1975 déclassé·e·s à l'embauche en 1999, hors parcours marqués par une arrivée différée sur le marché du travail et hors secteur agricole (n= 1 141).
*Notes : les données sont pondérées. Significativité du coefficient du logit : *** : < 1 % ; ** : 1 % ; * 5 % ; . : 10 %.*
Situation de référence : homme diplômé d'un CAP ou d'un BEP qui exerce dans le secteur du commerce-hôtellerie-restauration en 1999 et en 2006 et qui s'inscrit dans un parcours construit autour des positions d'employés qualifiés.
Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », une femme a un coefficient logit associé au fait de bénéficier d'un reclassement entre 24 et 31 ans inférieur de 0,31 à celui d'un homme. Ce résultat est significatif au seuil de 10 %.

université PARIS-SACLAY

ÉCOLE DOCTORALE
Sciences de l'homme et de la société (SHS)

Title : Transformations and permanences of professionnal paths in France (1968-2018). A cohort and gendered approach to employment developments.

Keywords : professional paths, cohorts, employment, « trente glorieuses », womens.

Abstract : Are we actually facing a fundamental destabilization of employment in France since the end of the "Trente Glorieuses" ? The point of this thesis is to question the idea of a contemporary time which would be described as a "deep dislocation of the wage earners" (Castel, 2009), and which would result in a major transformation of the professional paths from a generation of workers to another. The empirical foundations of the idea of social progress reversion, in terms of employment, are examined on the basis of three dimensions of the professional paths : employment, unemployment, job insecurity and qualification. Their evolutions are apprehended by a quantitative approach, combining both transverse, lengthwise, gender-related and cohort-related outlooks. The professional paths of three cohorts of workers (1945, 1960 and 1975) are compared one to each other on the basis of INSEE's Labour Force surveys (enquêtes Emploi) and on the Permanent Demographic Sample (Echantillon Démographique Permanent) datas. This thesis' general hypothesis challenges the idea of an opposition between the professional paths of, in one hand, generations of the"full-employment" whom had entered their jobs during the "trente glorieuses" and on the other hand the later generations, whose careers are said to be marked by a general deterioration of their working conditions.

The first part of this thesis questions the relevancy of this opposition between "full-employment" and "under-employment" generations : by highlighting gender effects, it puts forward the fact that, despite the massification of unemployment, the model of wage society is reinforcing since the end of the "trente glorieuses", especially by expanding the employment norm to women's work. However, the feminization of contract-based employment is highly linked to the rise of a derogatory form of employment – part time jobs. The second part challenges the idea of a sudden blast and a globalization of job insecurity. It reveals, though derogatory forms of employment had expanded widely throughout years and cohorts, that it is more of a new way of entering the first company or the first job, than a long-term situation which could undermine the professional paths. The third part focuses on the workers' professional paths. It examines the idea according to which there have been a huge worsening of the conditions of career development throughout the cohorts of workers.

Université Paris-Saclay
Espace Technologique / Immeuble Discovery
Route de l'Orme aux Merisiers RD 128 / 91190 Saint-Aubin, France

université PARIS-SACLAY | ÉCOLE DOCTORALE Sciences de l'homme et de la société (SHS)

Titre : Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi.

Mots clés : parcours professionnels, cohortes, emploi, « trente glorieuses », femmes.

Résumé : Assiste-t-on réellement à une déstabilisation fondamentale de la relation d'emploi en France depuis la fin des « trente glorieuses » ? L'objet de la thèse consiste à questionner l'idée selon laquelle la période contemporaine se caractérise par « un bouleversement en profondeur de la condition salariale » (Castel, 2009) qui se traduirait par une transformation majeure des trajectoires professionnelles entre des générations successives de travailleur·euse·s. Les bases empiriques de l'idée d'inversion du progrès social en matière d'emploi sont interrogées autour de trois dimensions des parcours professionnels : l'emploi et le non-emploi, l'instabilité professionnelle et la qualification. Leurs évolutions sont appréhendées par le biais d'une approche quantitative qui articule les perspectives transversale, longitudinale, cohortale et sexuée. Les parcours professionnels de trois cohortes de travailleur·euse·s (1945, 1960 et 1975) sont comparés à partir de données issues des enquêtes Emploi et de l'Echantillon Démographique Permanent. L'hypothèse générale de la thèse remet en question l'idée d'une opposition dans les trajectoires professionnelles entre les générations du « plein-emploi » insérées dans la vie active pendant la période des « trente glorieuses » et les générations suivantes, aux parcours marqués par une dégradation généralisée des conditions d'emploi.

La première partie de la thèse interroge la pertinence de l'opposition entre les générations du « plein-emploi » et celles du « sous-emploi » : portant une attention accrue aux effets de sexe, elle met en avant le fait que, malgré la massification du chômage, le modèle de société salariale s'est affirmé depuis la fin des « trente glorieuses » par un développement de la norme d'emploi au sein du salariat féminin. La féminisation du salariat s'est toutefois largement appuyée sur l'essor d'une forme dérogatoire à la norme d'emploi typique, l'emploi à temps partiel. La seconde partie remet en question l'idée d'une explosion et d'une généralisation de l'instabilité de l'emploi. Elle montre que, bien que les emplois dérogatoires à la norme de l'emploi à durée indéterminée se soient considérablement développés au fil des cohortes, ils forment plus un nouveau mode d'entrée dans l'établissement employeur qu'une situation qui déstabilise à long terme les parcours professionnels. La troisième partie se concentre sur les trajectoires socioprofessionnelles des salarié·e·s. Y est questionnée l'idée selon laquelle les conditions de déroulement des parcours professionnels se seraient considérablement dégradées entre les cohortes successives de travailleur·euse·s.

Université Paris-Saclay
Espace Technologique / Immeuble Discovery
Route de l'Orme aux Merisiers RD 128 / 91190 Saint-Aubin, France