

De la précarité de l'emploi à celle des trajectoires : une analyse de l'insertion en évolution

Par Yvette Grelet et Michèle Mansuy*

Comment les jeunes s'insèrent-ils professionnellement ? Chercheurs et statisticiens ont fait évoluer la manière de répondre à cette question aussi bien que les enquêtes. En témoigne la façon dont s'est enrichie et alimentée l'analyse de la précarité de l'emploi juvénile.

« Incontestablement, par l'ampleur du dispositif et la qualité statistique des outils utilisés, l'appareil statistique national tient le haut du pavé en matière de connaissances empiriques de l'insertion ». Pourtant, « L'insertion professionnelle est un domaine qui entretient des rapports incertains avec les théories économiques et sociologiques constituées... Les concepteurs sont restés fidèles à leur formation d'économiste, de sociologue ou de statisticien : ils sont demeurés dans l'ignorance réciproque de leurs travaux [...] sur un champ qui appelle [...] une véritable interdisciplinarité ». Tel est le diagnostic posé en 1986 par le collectif animé par Lucie Tanguy (Tanguy, 1986, p. 52).

Depuis, le dialogue entre concepteurs d'enquêtes et chercheurs utilisateurs de ce matériau a sensiblement progressé.

L'appareil statistique d'analyse de l'insertion s'est adapté à une demande institutionnelle mouvante (Mansuy, Méhaut, 1999). Parallèlement, ses usages « savants », visant à élaborer des modèles généraux d'analyse, se sont aussi développés.

Une dynamique d'échange entre le système statistique d'observation de l'insertion et le monde de la

recherche s'est enclenchée progressivement, avec un certain décalage par rapport à la mise à disposition

* **Yvette Grelet** est codirectrice du Centre régional associé au Céreq de Caen. Ses travaux portent sur l'insertion professionnelle des jeunes et sur l'analyse des données longitudinales. Elle a publié récemment : *Des typologies de parcours, méthodes et usages*, Céreq, collection des *working paper* Génération 92, n° 20, juillet 2002 ; avec Joaquim Timoteo : « Dynamiques régionales du système éducatif de 1994 à 1999 », in Insee *Données Sociales*, novembre 2002.

Michèle Mansuy, économiste, est chargée de mission pour le Réseau régional à l'INSEE. Ses travaux portent sur les comparaisons européennes en matière d'insertion professionnelle et sur les logiques sectorielles d'intégration des débutants. Elle a publié en 2003, avec Thomas Couppié, « Young People and New Entrants in European Labour Markets: The Timing of Gradual Integration » dans l'ouvrage coordonné par W. Müller et M. Gangl, *Transitions from Education to Work in Europe*, presses universitaires d'Oxford.

des enquêtes. Cet échange supposait en effet à la fois une maturation des problématiques et une diffusion suffisante des méthodes d'analyse des processus longitudinaux. Notre propos est de montrer que si les chercheurs y ont trouvé matière à tester et affiner leurs représentations théoriques, les enquêtes et leurs usages s'en sont aussi trouvés enrichis. Cet apport réciproque est visible même dans les utilisations les plus immédiates des enquêtes, telle la production d'indicateurs à destination des décideurs.

À titre d'illustration, on s'appuie ici sur l'exemple concret des indicateurs de précarité de l'emploi. La multiplication des facettes de la précarité, et leur concentration sur les franges les plus fragiles de la population (dont les jeunes peu diplômés) font en effet de cette question un enjeu social fort. À l'intérieur de ce thème, on restreint l'analyse aux travaux quantitatifs et dynamiques sur la transition vers l'emploi, laissant de côté aussi bien les autres transitions¹ et les analyses qualitatives que les enquêtes de primo-insertion, qui toutes mériteraient d'autres développements.

On retracera d'abord l'évolution de la production d'indicateurs de précarité d'emploi depuis vingt ans. Dans un deuxième temps, on tentera de montrer comment le débat scientifique, en partie nourri par le dispositif d'enquêtes, a permis de préciser la notion de précarité d'emploi, et en écho, les indicateurs pertinents. Les analyses produites par les chercheurs ont en retour contribué, à côté de la demande institutionnelle, à modifier les instruments d'observation et les angles d'analyse choisis pour les exploiter ; ce sera l'objet de la partie finale de cet article.

CONSTRUIRE DES INDICATEURS DE PRÉCARITÉ D'EMPLOI : CENT FOIS SUR LE MÉTIER...

La stabilité d'emploi des débutants est une des questions majeures posées au dispositif national d'analyse de l'insertion depuis le début des années 1980. Les indicateurs produits pour y répondre sont de plus en plus élaborés. Cette situation actuelle est le fruit d'une histoire où les approches statistiques simples initialement utilisées ont été mises en question et

¹ Familiales, résidentielles, etc.

enrichies par l'évolution parallèle des problématiques de recherche.

Le taux de chômage, un indicateur qui apparaît vite insuffisant

Le système statistique d'observation de l'insertion professionnelle des jeunes a été mis au point initialement pour aider à anticiper la pénurie de qualification (cf. **encadré 1**). Rapidement confronté au chômage de masse, particulièrement focalisé sur les jeunes, il est alors sollicité pour produire des indicateurs de stabilité de l'emploi et des trajectoires des débutants.

La première enquête longitudinale auprès des sortants de lycée professionnel (sortants de 1975 interrogés en 1980) donne lieu à des travaux précurseurs : elle montre l'absence de dualité entre parcours stables et instables (Maréchal, Viney, 1983). C'est plutôt un dégradé de situations entre ces deux pôles qui se dégage de l'analyse. La stabilisation dans l'emploi peut prendre du temps, et une première embauche rapide n'est pas toujours gage de stabilité ultérieure. Ces constats soulignent l'insuffisance de la mesure des difficultés d'insertion par le seul chômage instantané, tant pour qualifier l'insertion d'un individu que pour comparer des groupes de sortants. La production d'indicateurs de fragilité relative de l'emploi juvénile, en même temps qu'une caractérisation plus fine et plus dynamique des parcours, paraissent dès lors indispensables. À cet effet, les auteurs combinent des indicateurs résumant l'ensemble de la trajectoire (nombre d'employeurs, temps passé en emploi, temps d'accès au premier emploi, ...) pour en déduire des classes de parcours à degrés de stabilité variés. Ils montrent également que la stabilité du parcours est influencée par les caractéristiques du premier emploi, en particulier la profession occupée (les employés administratifs et ceux de la santé connaissent le plus souvent des parcours stables, alors que les jeunes débutant par un emploi de manutentionnaire ont fréquemment un parcours précaire par la suite) et l'intensité de sa relation à la formation acquise.

Le contrat de travail, approche dominante de la précarité

Après une période de recentrage du contrat de travail autour de la norme du contrat à durée indéterminée

Encadré 1

Les enquêtes d'insertion et le bilan formation-emploi : des outils au service des décisions publiques

Le système d'information sur l'insertion professionnelle des jeunes en France est né de la planification quantitative (Affichard, Gensbittel, 1984). Cherchant à prévoir les conditions d'une croissance économique soutenue, les planificateurs établissent une grille d'équivalence entre formation et emploi, élaborant, pour coder l'une et l'autre, deux nomenclatures hiérarchisées qui se correspondent. Il ne s'agit nullement d'une retranscription de la réalité, mais d'un objectif à atteindre, qu'on veut quantifier aisément (Tanguy, 2002). Les travaux préparatoires au VI^e Plan projettent l'emploi et la formation initiale à cinq ans, dans la grille de correspondance ainsi définie. L'écart entre les deux distributions aide à formuler des objectifs d'adaptation du système éducatif à la croissance future. L'exercice repose sur deux autres postulats : on peut estimer avec une précision raisonnable l'évolution détaillée de l'emploi à cinq ans, et les nouvelles embauches sont pourvues majoritairement par des sortants de scolarité. La préparation du VII^e Plan marque un point d'inflexion. Le premier postulat s'effondre lors du premier choc pétrolier. Les études de la mobilité professionnelle invalident le second : en 1976, Thévenot montre, en mobilisant l'enquête emploi, les statistiques de l'éducation nationale et l'enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP), que les flux liés à la mobilité professionnelle et aux mouvements d'entrée et de sortie d'activité sont de même importance que les entrées dans la vie active en provenance du système scolaire. Forts de ces résultats, les pouvoirs publics sont convaincus de la nécessité de nouveaux outils d'observation de l'insertion professionnelle des jeunes. D'où la création de l'Observatoire national des entrées dans la vie active (ONEVA) en 1976. En parallèle, les bilans formation-emploi (Join-Lambert, 1994) sont mis en place pour analyser la position relative des sortants de l'école sur les marchés du travail et estimer le renouvellement des professions. Les deux dispositifs sont conçus comme complémentaires : les bilans annuels fournissent des éléments conjoncturels et des données de contexte indispensables à l'interprétation des résultats des enquêtes d'insertion.

(CDI)², s'amorce, vers le milieu des années 1980, une très forte croissance des « formes particulières d'emploi » : contrat à durée déterminée (CDD), missions d'intérim et contrats aidés sous statut spécifique. Dans le même temps, l'insertion passe au premier plan de la politique de l'emploi (Elbaum, 1987). Désormais, des éléments d'évaluation statistique des mesures d'aide à l'emploi des jeunes sont attendus du système d'observation de l'insertion, qui se dote de nouveaux outils dans cet objectif : une enquête de suivi des jeunes passés par les dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes de 16 à 18 ans dans un premier temps, puis des panels de jeunes sortis d'enseignement secondaire, principale cible de ces mesures. Dès lors, le contrat de travail, qui intègre

les différentes modalités d'emplois aidés, devient un élément descripteur essentiel des emplois occupés (cf. **encadré 2**). Être en contrat à durée indéterminée trois ans après la fin des études, accéder au CDI dès le premier emploi deviennent les indicateurs de stabilité les plus utilisés. Du côté de l'analyse des trajectoires, les typologies se fondent surtout sur le temps passé hors emploi et dans les différentes modalités de statut d'emploi (CDD, CDI, mesures jeunes). L'accès au CDI est retenu comme indicateur dominant d'une trajectoire future stable. Il est aussi supposé corrélé aux autres attributs de « bonne insertion » : un salaire élevé, des perspectives de carrière, une intégration professionnelle réussie.

Mais cette vision stylisée de la stabilité des emplois est à son tour remise en cause par les analyses produites au début des années 1990.

² La loi du 3 janvier 1979 et l'ordonnance du 5 février 1982 visaient à limiter l'usage abusif des contrats à durée déterminée.

Les enquêtes d'insertion du Céreq : une description de l'emploi évolutive

La description des emplois dans les enquêtes de l'Observatoire national des entrées dans la vie active (ONEVA) s'est affinée au fil du temps. Dans les premières enquêtes dites alors « d'insertion » (interrogeant les jeunes un an après leur sortie du système éducatif), le questionnement portait plus sur le type d'employeur que sur la nature ou la durabilité du contrat de travail. L'emploi public est bien décrit, mais la catégorisation des emplois du privé reste succincte et laissée à l'appréciation du répondant : « emploi d'attente avant le départ au service national », « emploi provisoire », emploi « permanent » ou « à durée limitée », voire « très limitée »... On note cependant que, très vite, l'intérim et les stages, parfois nommés « stages d'embauche », ont fait l'objet d'une codification spécifique dans les nomenclatures.

Au début des années 1980, on commence à préciser la nature du contrat : on ne parle plus d'emploi « permanent » mais d'emploi « à durée non limitée », sans référence toutefois au contrat de travail. C'est aussi à ce moment qu'apparaissent les premières enquêtes rétrospectives reconstituant le parcours professionnel sur plusieurs années. Tous les emplois successifs sont décrits, de façon sommaire cependant : seule est isolée dans l'emploi salarié la catégorie naissante des emplois aidés (premier Pacte national pour l'emploi).

À partir de 1983, les enquêtes s'enrichissent d'un calendrier mensuel récapitulant toute la trajectoire professionnelle. On y distingue les situations d'emploi suivantes : apprenti, intérimaire, saisonnier, aide familial, installé à son compte, engagé dans l'armée, autre salarié. Dans le questionnaire lui-même, la nomenclature combine toujours nature de l'employeur et stabilité de l'emploi sans indication du contrat. Les enquêtes auprès des sortants du supérieur n'envisagent que deux catégories d'emploi : stable et précaire, mais pour la première fois cette catégorisation s'opère en référence au contrat de travail.

En 1984 a lieu la première enquête d'évaluation d'un dispositif d'aide à l'emploi des jeunes (les stages « 16-18 ans »), qui ouvre l'éventail des catégories aux « emplois sous contrat particulier ». Le premier panel téléphonique de suivi des jeunes sortis de l'enseignement secondaire en 1986 lui emboîte le pas. L'enquête de cheminement de 1988, qui interroge les inscrits au baccalauréat de 1983, intègre également les différentes mesures-jeunes.

Au début des années 1990, la précision sur le contrat de travail est acquise. On demande même la durée du contrat pour les CDD. En 1994, la description des emplois occupés se cale sur une nomenclature détaillée de 17 types de contrat de travail ; le calendrier s'enrichit considérablement puisqu'on y distingue 10 statuts d'emploi différents. Le troisième panel téléphonique, initié en 1996, intègre toute la panoplie des mesures, avec 23 types de contrat.

L'enquête « Génération 92 » opère une mutation importante du dispositif ONEVA, puisque pour la première fois sont interrogés en même temps les sortants du système éducatif à tous les niveaux. L'analyse des concurrences entre formations pour l'accès à l'emploi et des modes d'alimentation des professions et des secteurs par les jeunes débutants est enfin possible (les comparaisons basées sur des enquêtes par niveau réalisées auparavant sur un cycle de plusieurs années étaient grevées des effets de conjoncture). Pour la première fois aussi les séquences de non-emploi font l'objet d'un questionnement – inactivité et chômage étaient jusque-là passés entre les mailles du questionnaire. La nomenclature d'emplois proposée dans les questionnaires « Génération » reste très riche. Le calendrier restreint la précision sur les situations d'emploi : ce n'est plus un inconvénient car l'organisation des données étant simplifiée, la reconstitution de calendriers *ad hoc* (calendrier des statuts, des professions occupées, des secteurs, des salaires, etc.) devient techniquement plus facile.

Une description plurielle dessine aujourd'hui un « halo » de précarité

Aujourd'hui, la précarité d'emploi n'est plus considérée comme une notion simple, caractérisée par le contrat de travail. D'autres caractéristiques de l'emploi sont prises en compte.

Le salaire perçu apporte un éclairage complémentaire. Comparant les jeunes non bacheliers ayant occupé un premier emploi sur CDD et sur CDI, Bordigoni et Mansuy (1997) ont montré ainsi que si les premiers sont plus exposés au risque d'un parcours instable, dans le cas où ils connaissent ensuite une mobilité avec gain salarial, leur salaire, après quatre ans d'activité, dépasse celui des jeunes n'ayant connu qu'un seul emploi en CDI. Si le CDD au premier emploi se révèle porteur d'un plus grand risque de chômage ultérieur, il peut donc aussi amorcer une carrière salariale plus favorable.

Le temps partiel, qui accompagne souvent l'instabilité du statut d'emploi, contribue aussi à dessiner les contours de la précarité (70 % des emplois à temps partiel occupés par les jeunes de la « Génération 98 » sont à statut précaire, et deux fois sur trois, le temps partiel est subi).

Les conditions d'emploi à moyen terme, trois ans après la fin des études, sont désormais représentées sous différentes facettes qui s'enrichissent mutuellement : le type de contrat figure parmi les descripteurs importants, mais aussi le salaire et le temps de travail, et même l'appréciation subjective de sa situation par l'enquêté (Céreq, 2002). On voit également apparaître des définitions plus dynamiques et plus globales de la précarité, intégrant les phases hors emploi. Ainsi Pérez et Thomas (2002), en suivant l'évolution de la situation d'emploi sur quatre ans de l'ensemble des actifs cette fois, mettent à jour un halo de précarité.

Cette vision complexe et nuancée de la précarité est l'héritière d'une évolution où les analyses produites par la communauté scientifique, en partie appuyées sur les mêmes instruments d'observation, ont contesté les indicateurs choisis antérieurement. C'est le processus que l'on va tenter d'illustrer dans ce qui suit.

LES APPROCHES ANALYTIQUES SERVENT DE TRAME AU CHOIX DES INDICATEURS

La stabilité de l'emploi est donc appréciée aujourd'hui en dynamique, à partir de critères variés. Parmi

les analyses qui ont contribué à déconstruire une vision de la précarité résumée par le contrat de travail, on peut distinguer trois familles principales. La première met en évidence les désajustements multiples entre trajectoires professionnelles précaires et emplois précaires au sens du statut. La deuxième, mettant l'accent sur les comportements d'employeurs, montre que le statut juridique du contrat de travail n'est pas univoque : un CDD (ou un CDI) n'a pas le même potentiel suivant la nature de l'employeur qui passe ce contrat. La troisième apporte des éclairages sur les formes spécifiques de précarité qui affectent les jeunes. Elle définit aussi leur place singulière sur les différents segments du marché du travail.

« le caractère stable de l'emploi ne peut être apprécié qu'a posteriori, [replacé] dans l'ensemble de la trajectoire d'activité »

L'emploi sur statut précaire n'est pas synonyme de trajectoire précaire

Même lorsqu'un CDI est conclu, une part d'incertitude demeure. Le risque de licenciement, l'usage particulier du CDI dans certains secteurs comme le BTP où il peut ne valoir que le temps d'un chantier, sont autant d'aléas. Le CDI n'est donc pas forcément synonyme d'emploi durable. Déjà, sur la cohorte de jeunes sortis d'une classe de CAP-BEP en 1979, on observait que 12 % des premiers CDI n'avaient pas excédé trois mois, alors que 14 % des premiers CDD s'étaient prolongés au-delà de trois ans (Grelet et Viney, 1991). Les données plus récentes sur l'ensemble des jeunes débutants de la « Génération 98 » actualisent ce constat : au cours des trois premières années, 38 % des CDI signés ont été interrompus, dont un sur quatre a duré moins de six mois ; en revanche, 21 % des CDD et 27 % des contrats d'intérim ont duré plus d'un an.

Ces résultats révèlent que le caractère stable de l'emploi ne peut être apprécié qu'a posteriori, lorsqu'on le replace dans l'ensemble de la trajectoire d'activité. Depuis le milieu des années 1980, les analyses typologiques de trajectoires individuelles issues des enquêtes d'insertion se multiplient, basées principalement sur les calendriers mensuels d'états faisant apparaître la temporalité des événements. Dans certains

cas, elles s'appuient sur des indicateurs intégrant plusieurs dimensions de la mobilité (dont la catégorie sociale chez Béret, 1988). L'analyse des parcours individuels donne de plus en plus fréquemment lieu à des tests empiriques appuyés sur la théorie économique. Les avancées dans ce domaine ont débouché sur la mise en œuvre de modèles élaborés : ainsi Balsan, Hanchane et Werquin (1996) ont utilisé un modèle probit à effets aléatoires pour estimer la probabilité d'occuper un emploi stable six ans après la sortie de l'école. Les auteurs ont ainsi montré que l'influence du bagage éducatif s'exerçait encore : l'expérience professionnelle joue un rôle important, mais n'annule pas l'effet des conditions initiales. Les CDI perdus se révèlent à terme plus pénalisants que les emplois sous CDD perdus. En dynamique, le regard porté sur les différents types de contrat de travail change donc. D'autres travaux le confirment. La moitié des embauches sur contrat à durée limitée est suivie d'un nouveau contrat sans limitation de durée. L'embauche sur statut de CDD ou d'intérimaire n'est donc pas synonyme d'emploi instable (Maurin, 2002), et l'emploi à durée déterminée peut être un « *marchepied vers l'emploi stable* » (Bloch, Estrade, 1998).

Au-delà d'une stabilisation possible du statut, de jeunes adultes peuvent choisir d'enchaîner des emplois à durée limitée sans passer par le chômage (Nicole-Drancourt, 1991). Alors qu'ils peuvent constituer, pour les mieux formés, un moyen d'acquérir de l'expérience professionnelle, les CDD restent néanmoins synonymes de précarité pour les moins diplômés (Cancé, 2002). Enchaîner des contrats courts conduit moins souvent à l'emploi qualifié que le même temps passé sur un emploi à statut stable (Estrade, Thiesset, 1998). Le travail temporaire correspond lui aussi à des profils divers. Certains salariés temporaires recherchent un revenu supplémentaire, certains sont en attente d'une meilleure opportunité d'emploi, ou d'un climat économique plus favorable, d'autres sont intérimaires par choix personnel, d'autres encore ont un itinéraire professionnel complet en intérim, mais sans que cela soit un choix *a priori* (Jourdain, 2002). CDD, contrats temporaires et précarité sont corrélés, surtout pour ceux qui ont un bagage scolaire limité. Pour autant, les deux notions ne se recouvrent pas.

Fougère (2003) montre bien que si les indicateurs statiques de stabilité de l'emploi ne signalent pas de tendance à l'accroissement de l'instabilité, les indica-

teurs dynamiques, quant à eux, révèlent une précarisation nette des trajectoires. D'où la construction actuelle d'indicateurs plus complexes qui mesurent dans la durée la stabilité de la relation de travail³ : ce n'est pas tant la fragilité instantanée de l'emploi qui pose problème que le maintien durable dans la précarité. On est donc passé d'une mesure unique faite à un moment unique lui aussi, à des indicateurs longitudinaux et à la prise en compte de l'ensemble du parcours⁴. Ce point de vue est en phase avec les objectifs renouvelés des politiques d'emploi qui visent plutôt à la « sécurisation » des trajectoires en proposant des aides inscrites dans la durée.

Si, à l'instar de Paugam (2000), on définit la précarité non seulement par l'instabilité de l'emploi, mais aussi par un faible degré d'intégration à l'environnement de travail de la personne, on élargit encore la notion. Salaire et degré de satisfaction dans l'emploi occupé viennent alors compléter et nuancer les éléments qui traduisent la plus ou moins grande fragilité de la relation d'emploi. Précarité d'emploi et de travail peuvent se cumuler, pour ceux qui sont aux marges de l'emploi, mais ce n'est pas toujours le cas. Tous ces éléments concourent à une évolution vers des indicateurs dynamiques, et qui intègrent plusieurs dimensions de la qualité de la relation d'emploi.

■ Les logiques d'employeurs jouent un rôle déterminant

Les analyses des parcours d'insertion restent majoritairement fondées sur les caractéristiques de l'offre de travail. Pourtant, certains travaux ont depuis longtemps mis à jour le rôle clé de la demande des entreprises (Mallet, 1974). Il y a vingt ans, la question de secteurs intégrateurs de main-d'œuvre était déjà posée par Clémenceau et Géhin (1983). Ces auteurs montraient comment les entreprises d'embauche, plus ou moins ouvertes aux débutants selon les secteurs, et

³ La conversion vers des indicateurs basés sur la durée et non plus sur le statut ouvre la voie à l'utilisation des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour l'étude des parcours des débutants (cf. Le Minez, Roux et Zamora, 2003).

⁴ Ce faisant, on s'affranchit du biais introduit dès que l'on privilégie un emploi dans la trajectoire : le premier emploi, le premier emploi de plus de six mois, l'emploi « qui compte », etc. Ce biais vient précisément de ce que ces emplois ne prennent pas le même sens selon leur inscription dans la trajectoire.

plus ou moins prêtes à les intégrer durablement, contribuaient à structurer les trajectoires individuelles des jeunes actifs. Plus tard, Paul (1989) insiste lui aussi sur les effets de la demande de travail sur le processus d'insertion professionnelle des jeunes.

Plus récemment, Lochet (1997) montre que le contrat de travail s'interprète très différemment selon la taille et le secteur de l'entreprise d'embauche : alors que les petites entreprises de certains secteurs se singularisent par une proportion élevée de CDI se révélant *a posteriori* fragiles, l'accès aux grandes entreprises industrielles, au niveau du CAP ou du BEP, s'opère surtout suite à une première embauche en CDD ou en intérim. Ces travaux sont prolongés sur l'ensemble des débu-

« La précarité juvénile ne s'appréhende bien qu'en dynamique, mais aussi en comparaison à la situation des actifs plus expérimentés »

tants de tous niveaux de formation, par les groupes de travail exploitant les enquêtes « Génération 92 » (Lochet, 2003) et « Génération 98 ». L'analyse globale de la mobilité des débutants, comme les coups de projecteur sur certains segments employeurs réputés faiblement stabilisants et leurs pratiques (les industries agroalimentaires, le BTP, les petites entreprises, les entreprises de travail temporaire) invitent à renouveler l'analyse antérieure de la stabilité des trajectoires. Ils soulignent l'intérêt d'une approche plurielle de la précarité des débutants.

Les jeunes actifs, cibles privilégiées de la recherche de flexibilité ?

Les formes d'emploi à statut précaire affectent particulièrement les débutants. Dans le cadre du Bilan Formation-Emploi (cf. **encadré 3**), la méthode actuellement utilisée (Insee *Synthèses*, 1998) autorise à comparer les débutants et les actifs expérimentés. Les jeunes actifs sont beaucoup plus fréquemment en

Encadré 3

Le Bilan formation-emploi : apports à l'analyse de la situation professionnelle des jeunes

Initialement, les bilans formation-emploi visaient à décrire finement tant le renouvellement des professions que les correspondances entre diplômes obtenus et emplois occupés par les jeunes fraîchement sortis de l'école. Le premier bilan – édition 1973 – est publié en 1978. Le développement rapide du chômage des jeunes amène un recentrage de ces bilans sur la situation d'activité des débutants sortis de l'école un an auparavant. Le cadre central des bilans comprend alors trois parties : la description des sorties du système éducatif, les destinations des jeunes neuf mois après leur sortie de l'école, les recrutements des entreprises, au sein desquels on isole la part des sortants du système éducatif. Le premier volet mobilise des sources de l'Éducation nationale, les deux derniers l'Enquête Emploi de l'Insee. La rédaction est assurée par le ministère de l'Éducation nationale, le Céreq et l'Insee qui assure la coordination de l'ensemble. L'édition 1998 marque un changement de méthode important. Ce n'est plus la situation des sortants de l'année précédente qui est décrite, mais celle des actifs récents, définis selon leur date de fin de formation initiale. Des choix clairs sont opérés : c'est la première interruption d'études de plus d'un an qui définit la date de fin de formation, l'apprentissage étant classé dans la formation initiale. Cette nouvelle méthode, de type pseudo-panel, permet d'étudier l'évolution de la situation d'activité des jeunes en fonction de la durée écoulée depuis leur fin de formation et non plus seulement sur un an. On peut ainsi mettre en évidence, beaucoup plus clairement qu'en utilisant les statistiques d'âge, le rapprochement progressif entre les caractéristiques d'emploi des actifs récents et celles de leurs aînés. On peut aussi comparer les nouveaux entrants dans les entreprises, débutants ou non débutants. Une nouvelle édition (données 2001-2002) est actuellement en cours d'élaboration.

emploi précaire, au sens du statut, que leurs aînés (28 % contre 7 % en 2002). Mais si l'on considère les nouvelles embauches et non plus le stock des emplois, la différence relative se réduit – 44 % contre 34 % pour les actifs plus anciens (Minni, Poulet-Coulibando, 2003). D'ailleurs, la proportion de débutants en emploi précaire fléchit rapidement lorsqu'on s'éloigne de la fin des études : deux jeunes actifs sur trois sont concernés au premier emploi, et un tiers trois ans après la fin des études (Céreq, 2002). La différence entre débutants et autres actifs semble donc plutôt due à leur position d'entrants sur le marché du travail qu'à une discrimination des employeurs vis-à-vis des jeunes. La précarité juvénile ne s'appréhende bien qu'en dynamique, mais aussi en comparaison à la situation des actifs plus expérimentés.

Analyser les singularités des débutants sur le marché général du travail est justement l'objet d'un troisième courant de travaux. En 1989, Garonna et Ryan définissent ainsi trois modèles schématiques d'intégration professionnelle des jeunes : l'intégration réglementée (plutôt présente dans une économie à marchés professionnels⁵ dominants), la régulation concurrentielle (idéal-type où tous les actifs sont concurrents), enfin l'exclusion sélective, plutôt représentée dans les pays à marchés internes dominants.

*« Le processus
d'exclusion sélective
est toujours à l'œuvre
pour les débutants
sans diplôme
supérieur »*

Au cours des années 1980, l'entrée des jeunes sur les marchés du travail français est proche du modèle d'exclusion sélective. Les débutants, ayant une expérience de travail au mieux limitée, sont placés à la fin de la file d'attente pour l'accès aux marchés internes. Les jeunes actifs assurent le surcroît de flexibilité et les

embauches constituent la variable d'ajustement en cas de récession (Chauvel, 1997). Depuis, les marchés internes rétrécissent (Lefresne et Fondeur, 1999 ; Germe, 2001 ; Gautié, 2002). La compétition internationale accrue, le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'émergence d'un mode de relations professionnelles post-fordiste, plus orienté vers le consommateur, ont poussé les entreprises à rechercher des niveaux de compétences plus élevés et des contrats de travail plus flexibles lors des nouvelles embauches. Les employeurs sont moins attachés à l'ancienneté dans l'entreprise, dont le rendement décroît. La mobilité professionnelle ascendante décline, remplacée par une mobilité horizontale (Goux, 1991). Les portes d'entrée des marchés internes sont maintenant situées à tous les niveaux de qualification, et non plus principalement au bas de l'échelle. Des marchés professionnels émergent, non pas pour des professions traditionnelles, mais pour des niveaux de qualification élevés (cadres, experts d'un domaine, informaticiens, etc.). L'évolution des marchés internes fait certes l'objet de lectures contrastées : certains voient dans la baisse de rendement de l'ancienneté une tendance structurelle qui mène à leur déclin (Maurin, 2002) ; pour d'autres, ils sont en cours de recomposition, les rendements de l'ancienneté s'étant simplement différenciés (Lemistre, 2002 ; Germe, Monchatre, Pottier, 2003). Il n'en reste pas moins que diplôme et (absence d') expérience continuent à jouer un rôle fort dans la sélection opérée par les entreprises. Le processus d'exclusion sélective est toujours à l'œuvre pour les débutants sans diplôme supérieur. Avec des risques de précarité et d'exclusion pour ceux qui possèdent un capital scolaire limité.

Pour rendre compte de la précarité, ce type d'analyses appelle deux lignes d'approfondissement : l'étude de trajectoires assez longues pour déterminer le segment de marché où se situe l'intéressé, et des comparaisons systématiques entre débutants et actifs expérimentés, tant du point de vue de l'emploi que de la mobilité.

LA RECHERCHE CONTRIBUE À L'ENRICHISSEMENT DES ENQUÊTES

Si l'utilisation des enquêtes à des fins de recherche s'est développée, l'évolution des problématiques a aussi infléchi le contenu des instruments de mesure de l'in-

⁵ Les marchés professionnels se distinguent par des qualifications normalisées, dont la certification fait l'objet d'une règle négociée centralement par profession. Elles sont transférables d'une entreprise à l'autre. Le salaire y est fonction de la qualification. L'intégration des débutants diplômés se fait alors sur le segment professionnel correspondant. Ce type d'organisation est dominant dans les pays germanophones. Dans les marchés internes, la qualification est au contraire acquise dans l'entreprise et non transférable à l'extérieur. La relation d'emploi est de long terme, l'ancienneté s'accompagnant d'une progression de carrière. Le salaire est fixé au poste. Ce type d'organisation est dominant en France ou aux USA. Les débutants y accèdent plus difficilement aux postes qualifiés et rémunérateurs.

sersion. Ce mouvement est quelquefois direct, et lié à la présence de chercheurs dans les groupes de construction des questionnaires (cf. **encadré 4**). Il est plus souvent induit. Les enquêtes sont en effet surtout destinées à appuyer la décision et les débats publics connexes. En ce sens, elles doivent rester ouvertes à une pluralité d'hypothèses et ne peuvent épouser un schéma théorique particulier. Cet effet induit a été favorisé par l'évolution des préoccupations des décideurs publics. La progression rapide du niveau de formation des débutants a produit un déplacement des questions relatives à l'insertion. L'apparition de filières de formation, telles le tertiaire administratif ou la mécanique, où coexistent plusieurs diplômes débouchant partiellement sur les mêmes emplois, a favorisé l'émergence d'outils de synthèse permettant de rendre plus lisibles les phéno-

mènes de compétition entre diplômés pour l'accès aux emplois. Ces nouveaux outils ont pu à leur tour se nourrir des analyses évoquées plus haut. Dans le domaine d'étude de la précarité, trois enrichissements remarquables des outils témoignent de cette influence. Le premier marque le passage d'une approche agrégée, qualifiant la situation d'un groupe par sa situation moyenne à plusieurs dates-clés, à une approche plus dynamique et centrée sur la trajectoire des individus. Interroger le jeune lui-même sur la perception qu'il a de son parcours constitue une deuxième innovation. La troisième marque le passage, envisagé dès l'origine mais désormais techniquement possible, à des instruments d'observation plus synthétiques, permettant de mieux qualifier le contexte de ces processus individuels. Le retour de préoccupations centrées sur l'impact de la demande de travail en est une illustration.

Encadré 4

Des formes de concertation avec la recherche qui se développent autour des outils d'analyse de l'insertion

Dès l'origine, le Céreq s'est appuyé sur son réseau de centres associés pour construire et faire évoluer son dispositif d'enquêtes. Le Centre d'études juridiques et d'économie de l'emploi (Cejee) de Toulouse, avec le patronage décisif de Jean Vincens, l'Institut de recherche sur l'économie de l'éducation (Iredu) à Dijon et son engagement dans le montage des enquêtes pilotes, le Centre de recherche sur l'emploi et la production (Cresep) à Orléans qui a ouvert la voie aux analyses économétriques, ont compté parmi les premiers promoteurs de l'animation scientifique autour des enquêtes. C'est également au sein du réseau que se sont mis en place deux groupes permanents de travail, l'un centré sur les enquêtes d'insertion, avec la Direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Éducation nationale (Dep), l'autre autour des enquêtes auprès des sortants de l'enseignement supérieur, élargi aux observatoires universitaires.

Le conseil scientifique du Céreq a également beaucoup contribué à mettre en débat les orientations de l'observatoire et à resserrer les liens entre l'institution et la recherche. Au cours des années s'est tissée, dans tous les domaines, une synergie entre chercheurs et producteurs de données, les premiers se voyant invités à contribuer à la réflexion sur les enquêtes, auxquelles en retour ils avaient un accès privilégié. Des groupes de travail se sont ainsi mis en place autour de grandes enquêtes. On peut citer les groupes constitués à l'Insee autour des Enquêtes « jeunes » complémentaires à l'Enquête Emploi, et au Céreq pour l'exploitation des enquêtes « Génération ».

Le laboratoire d'analyse secondaire et de méthodes appliquées à la sociologie (Iasmas) a joué un rôle moteur dans cette dynamique. En 1994, il adopte l'appellation complémentaire d'Institut du Longitudinal, avec la mission de développer la mise à disposition des enquêtes, les méthodes d'analyse et leur diffusion, l'évolution des outils et des questionnements. Cette même année, les premières Journées du Longitudinal rassemblent, autour des problématiques liées à ces nouveaux outils de suivi individuel, les utilisateurs et producteurs de données. Les Journées du Longitudinal sont confirmées chaque année comme espace de discussion privilégié.

L'accent est mis sur les trajectoires individuelles

Dès la fin des années 1980, dans tous les domaines de la recherche en sciences sociales, la perspective statique d'analyse en termes de stock est remise en question. Ce déplacement d'une approche agrégée vers une appréhension dynamique des phénomènes qui passe par l'analyse des processus individuels touche aussi le champ de l'insertion. Ce changement de perspective laisse plus de place à des cadres d'interprétation micro-économiques ou sociologiques. Le rendement salarial de la formation, la valeur des expériences précoces, le rôle de l'origine sociale, les différentes formes de discrimination à l'embauche, l'impact des réseaux sociaux sur les trajectoires individuelles peuvent inspirer autant d'objets de questionnements et de tests empiriques. Ces thèmes font l'objet de développement des questionnaires et de lignes d'exploitation nouvelles des enquêtes. Les Journées du Longitudinal sont, depuis 1994, un cadre d'échange privilégié sur l'ensemble des méthodes, typologies ou modélisations, testant des hypothèses théoriques. Elles ont permis de progresser collectivement sur la connaissance de parcours individuels de plus en plus complexes.

Le passage à des enquêtes de type « Génération » amplifie à son tour l'usage des analyses de parcours individuels. Le Céreq propose même une typologie de parcours de débutants, allant de l'accès immédiat et durable à l'emploi jusqu'aux parcours marqués par le chômage et l'inactivité dans les premiers résultats de l'enquête « Génération 98 » (Céreq, 2002).

Des approches plus subjectives apparaissent

La précarité de l'emploi est une notion difficile à définir. Recueillir l'opinion de l'enquêté sur sa situation professionnelle et son parcours peut contribuer à cette définition. Ce type de questionnement est resté longtemps absent des enquêtes du Céreq sur l'insertion. Après discussion interne au réseau du Céreq, la notion subjective d'emploi d'attente utilisée par Jean Vincens pour analyser les parcours d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur n'a pas été finalement retenue dans les questionnaires, qui se limitaient à des questions factuelles.

De leur côté, les compléments « jeunes » à l'Enquête Emploi se sont progressivement enrichis de questions subjectives, formulées en collaboration avec les chercheurs utilisateurs des enquêtes, dans le cadre de groupes de travail destinés à élargir l'utilisation des données par les chercheurs. Le même mouvement a conduit à intégrer l'appréciation subjective des emplois successifs et de la situation à l'enquête, dans « Génération 92 » puis « Génération 98 » (cf. **encadré 4**).

Même si l'apport de ces nouveaux éléments est indéniable, leur interprétation dans un questionnaire rétrospectif à dominante quantitative n'apparaît pas complètement résolue actuellement.

Le rôle des employeurs est mieux intégré

Au cours des années 1990, les enquêtes du Céreq ont adopté une optique plus synthétique, leur objet n'étant plus un segment du système de formation initiale, mais l'ensemble d'une cohorte de sortants du système éducatif une année donnée⁶. Cette approche est cohérente avec celle adoptée dans le bilan formation-emploi.

Elle permet de dépasser la vision de court terme, en moyenne neuf mois après la fin des études, qui prévalait jusqu'alors. Les données disponibles grâce à l'Enquête Emploi sont plus stylisées que celles issues des enquêtes d'insertion, mais elles se prêtent au suivi conjoncturel (Fondeur, Minni, 1999). On peut aussi caractériser les nouveaux entrants⁷ dans les entreprises, qu'ils soient actifs récents ou sortis de formation depuis plus longtemps. Cette dernière possibilité marque le retour, dans le bilan formation-emploi comme dans les enquêtes d'insertion, de travaux davantage fondés sur les comportements d'embauche des employeurs, dans la filiation de ceux réalisés au Céreq à partir des Enquêtes Emploi, au début des années 1980 (Clémenceau, Géhin, 1983). Cette même préoccupation inspire simultanément des travaux adossés à d'autres sources. Ainsi, Le Minez (2002) utilise les DADS pour mettre à jour des formes différenciées de mobilité entre secteurs, stables dans le temps, ce qui appuierait plutôt une vision segmentée des marchés du travail. Dans les enquêtes « Génération », le calendrier d'activité des

⁶ cf. dossier « Génération 92 » in *Formation Emploi* n° 73, 2001.

⁷ Depuis moins d'un an.

enquêtes d'insertion est adapté : il décrit désormais des périodes passées chez un même employeur, et non des périodes continues d'emplois ou des contrats de travail successifs. Le mode d'accès à l'entreprise d'embauche, les caractéristiques des employeurs, les circonstances de départ de l'établissement font aussi l'objet d'un questionnement plus développé.

* *
*

Au fil du temps, un pont s'est établi entre l'appareil statistique d'observation de l'insertion et ses usages à des fins scientifiques. On en trouve une illustration dans la façon dont s'est progressivement affinée une question apparemment simple des décideurs – à quelle condition les débutants occupent-ils des emplois stables ? – et dont les indicateurs produits pour y répondre se sont peu à peu élaborés. L'appréciation des difficultés d'insertion des jeunes par les seules données du chômage et de la nature du contrat de travail à un instant donné a révélé ses limites. La stabilité de l'emploi ne se mesure bien que dans la durée. Des critères complémentaires, dont on sous-estimait initialement l'impact, contribuent maintenant à mieux définir la précarité. C'est le cas du temps partiel imposé. Un double mouvement a ainsi

conduit d'une vision ponctuelle et unidimensionnelle à une appréhension dynamique et multicritères des trajectoires : ce changement de perspective a touché tous les domaines de la recherche en sciences sociales, avec la diffusion des données d'enquêtes et des méthodes d'analyse longitudinale.

Les enquêtes et la réflexion sur les indicateurs construits à partir de leurs matériaux se sont nourries des progrès de la connaissance, soit grâce à la participation directe de chercheurs à des groupes de travail organisés par les producteurs d'information, soit de façon plus diffuse, en donnant aux chercheurs, aux statisticiens comme aux décideurs matière à reformuler leurs questions.

Certains axes mériteraient, selon nous, de futurs approfondissements. Les travaux déjà amorcés sur le rôle des trajectoires éducatives et les retours en formation, l'impact de l'alternance et du travail en cours d'études, sont assez prometteurs pour suggérer une nouvelle adaptation des outils. L'utilisation combinée de données sur les individus et sur les entreprises devrait permettre de mieux éclairer l'effet de la demande de travail sur les parcours d'insertion. Enfin, de plus en plus, les parcours d'insertion apparaissent comme l'amorce d'une chaîne de mobilités plus étendue. Leur interprétation appelle donc à prolonger l'observation des mobilités sur une plus longue durée. ■

Bibliographie

Affichard J., Gensbittel M.-H. (1984), « Mesurer l'entrée des jeunes dans la vie active », *Formation Emploi*, n° 8, octobre-décembre, pp. 61-71.

Balsan D., Hanchane S., Werquin P. (1996), « Mobilité professionnelle initiale, éducation et expérience sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 299, septembre, pp. 91-106.

Béret P. (1988), « Analyse de données chronologiques relatives à l'insertion professionnelle », in *Les cahiers de l'analyse des données* n° 2, XIII^e année.

Bloch L., Estrade M.-A., (1998), « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied pour

l'emploi stable ? », in *France, Portrait Social*, édition 1998-1999.

Bordigoni M., Mansuy M. (1997), « Les parcours professionnels des lycéens et apprentis débutants », *Économie et statistique*, n° 304-305, avril-mai, pp. 109-120.

Cancé R. (2002), « Travailler en contrat à durée déterminée : entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire », *Travail et Emploi*, n° 89, janvier, pp. 29-44.

Cerc (1991), *Les rémunérations des jeunes à l'entrée dans la vie active*, Document Cerc, n° 99.

- Céreq (2002), *Quand l'école est finie ; premiers pas dans la vie active de la Génération 98*.
- Chauvel L. (1997), *Le destin des générations*, collection « Le lien social », PUF.
- Clémenceau P., Géhin J.-P. (1983), « Le renouvellement de la main d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? », *Formation Emploi*, n° 2, avril-juin, pp. 7-18.
- Elbaum M. (1987), « Les politiques d'emploi depuis 30 ans », *Données Sociales*, pp. 76-83.
- Estrade M.-A., Thiesset C. (1998), « Des débuts de carrière moins assurés », *Insee Première*, n° 598, juillet.
- Fondeur Y., Minni C. (1999), « Emploi des jeunes et conjoncture », *Premières Synthèses*, n° 51, Dares.
- Formation Emploi* (2001), Dossier « génération 92 », n° 73, pp. 23-140.
- Fougère D. (2003), « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », in *Les Actes des troisièmes Entretiens de l'Emploi*, ANPE, 19-20 mars.
- Garonna P., Ryan P. (1989), « Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées », *Formation Emploi*, n° 25, janvier-mars, pp. 78-90.
- Gautié J. (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », *Documents de Travail*, n° 15, mars, CEE.
- Germe J.-F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, décembre, pp. 129-146.
- Germe J.-F. (Pr.), Monchatre S., Pottier F. (rapp.) (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, rapport de l'atelier « mobilités professionnelles », Qualifications et Prospectives, Plan.
- Goux D. (1991), « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n° 249, décembre, pp. 75-87.
- Grelet Y., Viney X. (1991), « L'insertion professionnelle des CAP et des BEP (1980-1988) », *Formation Emploi* n° 33, janvier-mars.
- Insee (1998), « Bilan Formation-Emploi résultats 1996 », *Synthèses Insee*, n° 17, mars.
- Join-Lambert E. (1994), « Les bilans formation-emploi depuis 1973, du renouvellement des professions aux problèmes sociaux de la première insertion », *Économie et Statistique*, n° 277-278, pp. 7-18.
- Join-Lambert E., Pottier F., Sauvageot C. (1993), « L'insertion professionnelle des jeunes et ses déterminants » in *Données Sociales*, édition 1993.
- Jourdain C. (2002), « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et Emploi*, n° 89, janvier, pp. 9-28.
- Le Minez S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n° 354.
- Le Minez S., Roux S., Zamora P. (2003), « Insertion et début de carrière : quelles évolutions sur 20 ans ? » *Données Sociales*, Insee Références, pp. 291-299.
- Lefresne F., Fondeur Y. (1999), « Place des jeunes sur le marché du travail dans six pays européens : Allemagne, Espagne, France, Italie, Royaume-Uni, Suède. Quelle transformation des normes d'emploi ? », *Les Cahiers du Lasmus*, série séminaire, n° 00-2.
- Lemistre P. (2002), « Transformation des marchés internes et emplois en France », *note* n° 360, mars, Lirhe.
- Lochet J.-F. (1997), « L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises », in *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, sous la direction de M. Vernières, *Économica*, pp. 87-116.
- Lochet J.-F. (2003) (dir.), *Entreprises et jeunes débutants*, L'Harmattan.
- Mallet L. (1974), *Les modalités d'accès aux emplois*, Céreq « document » Formation Qualification Emploi n° 7, janvier.

Maréchal P., Viney X. (1983), « Les premières années de la vie active des jeunes sortis en 1975 de classes terminales de CAP et de BEP », *Formation Emploi*, n° 2, avril-juin, pp. 19-34.

Mansuy M., Méhaut P., (1999), « Les enquêtes d'insertion : usages savants, usages décisionnels » in *Administrer, gérer, évaluer les systèmes éducatifs*, Jean-Jacques Paul (dir.), ESF.

Maurin E. (2002), *L'égalité des possibles*, collection « La république des idées », Éditions du Seuil.

Minni C., Poulet-Coulibando P. (2003), « Coup de frein à l'insertion professionnelle des jeunes en 2002 », *Premières Synthèses*, n° 07.1, Dares.

Nicole-Drancourt C. (1991), *Le labyrinthe de l'insertion*, La Documentation française.

Paugam S. (2000), *Le salarier de la précarité, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF.

Paul J.-J. (1989), *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie*, Économica.

Pérez C., Thomas C. (2002), *Identifier les précaires dans l'enquête emploi : élément d'une démarche méthodologique pour saisir leur rapport à la formation*, Documents Céreq n° 164, pp. 255-275.

Tanguy L. (1986), (dir.) *L'introuvable relation formation/emploi : un état des recherches en France*, La Documentation française.

Tanguy L. (2002), « Formation et emploi dans les IV^e et V^e plans (1962-1970) », *Revue française de sociologie*, n° 43-4, p.p. 685-709.

Thévenot L. (1976), « Les disponibilités de main d'œuvre par profession », *Économie et Statistique*, n° 81-82.

Résumé

De la précarité de l'emploi à celle des trajectoires : une analyse de l'insertion en évolution

par Yvette Grelet et Michèle Mansuy

En même temps que se développaient les dispositifs statistiques d'observation des mobilités individuelles, et de l'insertion des jeunes en particulier, leurs usages par le monde de la recherche se multipliaient. Un dialogue nourri entre statisticiens et chercheurs en sciences sociales a ainsi contribué à une évolution dialectique de la connaissance et des instruments d'observation. Cet article en prend pour illustration l'analyse de la précarité de l'emploi, question sociale majeure que la recherche a contribué à reformuler. Ce sont les trajectoires individuelles plus que les situations ponctuelles qui définissent aujourd'hui la précarité. À côté de la nature juridique du contrat de travail, d'autres dimensions, comme le salaire, le temps de travail, et l'appréciation subjective des intéressés contribuent à en dessiner les contours.

