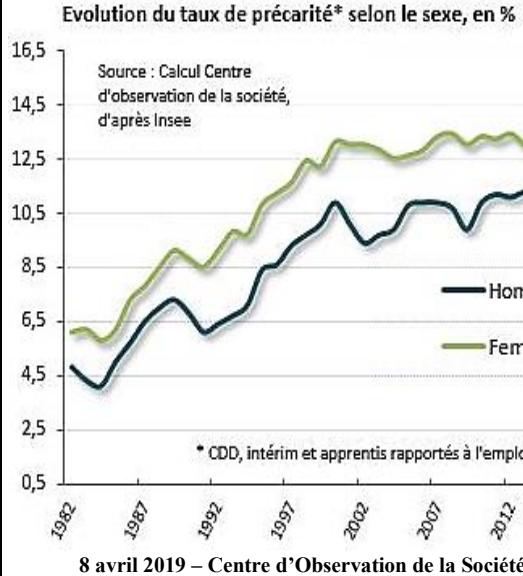


La précarité du travail progresse à nouveau



Questions

Q.1. Faites une phrase avec les données approchées de 2017 permettant de mettre en avant l'objet d'étude et l'outil statistique. (Posez les objets au numérateur et au dénominateur pour chaque calcul. Le dénominateur est-il le même ?)

En 2017 sur 100 hommes actifs plus de 15 par excès sont précaires tandis que 15 femmes actives sur 100 (ici aussi par excès) sont dans une situation de précarité au travail soit un écart de 2 points. Il y a une différence de dénominateur car il ne s'agit pas du total des actifs dans les deux cas mais soit du total des hommes actifs soit celui des femmes.

Questions (suite)

Q.2. Dans quelle mesure peut-on dire que, sur cette période, la précarité touche davantage les femmes que les hommes ?

Proportionnellement on peut dire que les femmes sont davantage exposées à la précarité au travail mais la proportion n'étant pas un indicateur de niveau on ne sait pas s'il y a plus de femmes que d'hommes précaires

Q.3. Pourquoi un CDD s'avère-t-il plus précaire qu'un CDI ? Du point de vue économique ? Du point de vue social ?

(Voir le cours notamment quant à la régularité des rémunérations et de l'accès au logement, à des prêts)

Q.4. Mesurer les évolutions des taux de précarité selon le genre (1982/2017) et l'écart entre les hommes et les femmes en 1982 et 2017.

Evolution des taux de précarité

→ Hommes : + 8 points → Femmes : + 8 points - Ecart environ 2 points en début comme en fin de période

Q.5. Pourquoi la précarité a-t-elle une dimension conjoncturelle ? En quoi la hausse continue du taux de précarité en fait une réalité structurelle ?

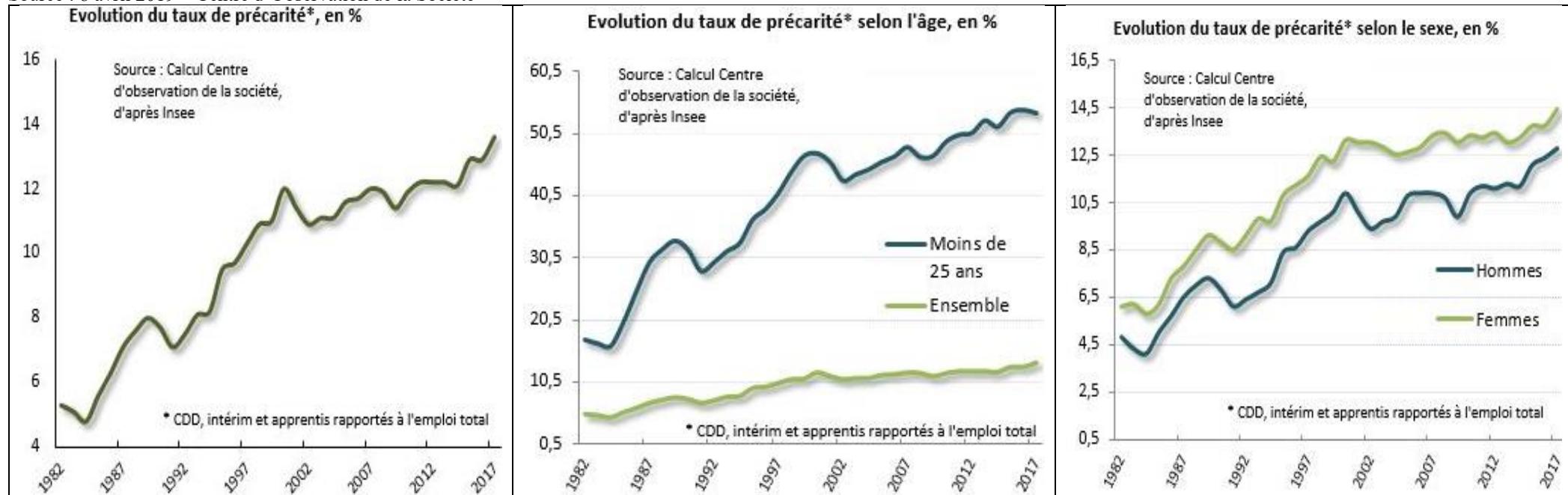
La conjoncture peut jouer sur la quantité de salariés nécessaires pour satisfaire la demande (complémentarité des facteurs et croissance extensive). A un moment donné les producteurs notamment les ENF (SNF et EI) peuvent avoir moins besoin de main d'œuvre, l'investissement peut être freiné voire reculer et la demande de travail recule et l'embauche est plus incertaine. Les entreprises sont alors tentées de mettre fin à des contrats courts ou à ne pas les renouveler ce qui touche l'intérim, les apprentis et surtout les CDD faisant monter le taux de précarité en particulier si ces contrats progressent plus vite que l'emploi total. Si les entreprises sont moins sûres de l'environnement économique elles auront de plus en plus recours à ce type de contrats d'où une augmentation du poids à l'embauche (flux) et une présence de plus en plus marquante dans le stock des emplois totaux. C'est ce poids en hausse et cette place durable qui traduit le caractère de la précarité devenue structurelle

Q.6. Rappelez les caractères de la qualité d'un emploi En quoi la précarité est-elle un indicateur de la qualité des emplois ?

(Cf. Cours 3 dimensions et 6 caractères) La précarité fragilise d'abord la sécurité économique puisque la frontière entre l'emploi et le chômage devient plus floue. La dimension salariale subit les effets des incertitudes salariales liées à une rémunération directe intermittente. Enfin la qualité de l'environnement du travail est souvent dégradée par un accès à la formation plus difficile ou encore des relations professionnelles sans continuité. L'horizon de carrière est donc limité et crée un cercle vicieux car cela renforce le risque de renouvellement de ce type de contrat.

La précarité du travail progresse à nouveau

Source : 8 avril 2019 – Centre d'Observation de la Société



C'est un signal d'alarme pour la société française : après des années de stagnation, le taux de précarité, somme des emplois à durée déterminée, en intérim et en apprentissage rapportée à l'emploi total, a repris sa progression pour atteindre 13,6 % de l'emploi total. Les jeunes sont aux premières loges. La hausse de la précarité est ancienne. Elle a débuté au milieu des années 1980, entre 1984 et 1989, le taux bondit alors de 5 % à 8 %. Les choses se calment ensuite jusqu'au milieu des années 1990. La précarité repart à la hausse ensuite, grimpant de 8 % à 12 % entre 1994 et 2000. Même s'il y a eu des variations, on en était toujours à ce niveau en 2014. C'est à partir de là que les choses se sont compliquées à nouveau.

Que se passe-t-il ? **Une augmentation de la précarité peut être le signe d'une reprise économique** : les employeurs commencent à embaucher avec des contrats courts. Inversement, en période de crise on ne renouvelle pas les CDD. Ce raisonnement ne marche pas au long cours car les périodes de croissance ont été trop courtes : les phases de baisse de la précarité (1989-1991 et 2000-2002) ne compensent pas, loin s'en faut, celles de hausse. L'emploi n'est pas précarisé dans son ensemble, mais **la précarité gagne progressivement du terrain et s'installe**.

Les premières victimes de cette situation sont les salariés peu diplômés et les jeunes. Chez les moins de 25 ans, le taux de précarité est passé de 17 % en 1982 à 47 % dès 1999 (lire aussi [notre article](#) sur ce sujet). Depuis bientôt dix ans, il est reparti à la hausse, progressant de 47 % en 2009 à 54 % en 2017.

L'emploi précaire augmente chez les hommes comme chez les femmes. Si ces dernières restent plus souvent concernées (14,4 % contre 12,8 %), l'écart se resserre (1,6 point contre 3,1 points en 2009).

Cette nouvelle poussée de l'emploi précaire constitue un signe inquiétant. Elle peut résulter de positions d'attentes des entreprises dans une période de reprise de l'activité : faute de visibilité, on prend des contrats courts. Elle peut aussi bien être le signe d'une nouvelle marche de l'escalier de la précarité. Le chiffre moyen de 13,6 % masque la situation des jeunes et des catégories populaires, bien plus lourdement frappés : un tiers des ouvriers non qualifiés occupent des emplois précaires. L'insécurité sociale croissante dans laquelle vivent ces catégories nourrit naturellement les inquiétudes et les tensions.